



p-ISSN 2828-707X
e-ISSN 2829-0917

VOL 4 Nomor. 2 Juli 2025

FLURALIS

Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis



Diterbitkan oleh :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Faletehan



FALETEHAN JURNAL
EKONOMI DAN BISNIS

FLURALIS®

FALETEHAN JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

VOL 4 Nomor. 2 Juli 2025

p-ISSN 2828-707X
e-ISSN 2829-0917

FLURALIS

Jurnal yang berisi tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, resensi buku baru, dan tulisan praktis dalam bidang ekonomi dan bisnis. Jurnal yang meliputi topik terkait berupa Bisnis dan Manajemen, kewirausahaan, keuangan, manajemen sumber daya manusia, pemasaran, operasi asuransi, bisnis internasional, logistik, sistem informasi manajemen, manajemen strategi, produksi, tata kelola perusahaan yang baik, manajemen manufaktur, manajemen publik dan nirlaba, kontrol kualitas, manajemen perpajakan, dan topik terkait lainnya.

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

Pimpinan Redaksi

Suhroji Adha, SE.,MM

Ketua Dewan Redaksi

Mira Nurhikmat, SE.,MM

Anggota Dewan Redaksi

1. Dr. Ir. Uli Wildan Nuryanto, ST, MM, IPM, CHRA, ASCA
Universitas Bina Bangsa
2. Enji Azizi, SE.,MM
Universitas Faletahan
3. Djaka Adiwinata, SE.,MM
Universitas Faletahan
4. Irawan, MM
Universitas Faletahan
5. Heri Sapari Kahpi, SE.,MM
(Universitas Banten)
6. Vadilla Mutia Zahara, SE.,ME
(Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)
7. Nafiudin, SE.,MM
(Universitas Serang Raya)
8. Amelia Anwar, SEI.,ME
(Universitas Mitra Indonesia)



FALETEHAN JURNAL
EKONOMI DAN BISNIS

FLURALIS®

FALETEHAN JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

VOL 4 Nomor. 2 Juli 2025

DAFTAR ISI

p-ISSN 2828-707X

e-ISSN 2829-0917

ANALISIS METODE COMMON SIZE DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) TAHUN 2019-2021

Neneng Mulyaningsih, Septiyani Putri (Hal 1 - 5)

ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL DAN UPAYA PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Anggi Haerani, Rizal Zulkarnain, Anisah, Didi Wandu (Hal 6 - 15)

PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SUMBER BETON

Siska Wulandari, Ronal Aprianto, Yuli Eprianti (Hal 16 - 27)

LITERATURE REVIEW PENGARUH TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH. Fitri Nurlaili, Yusina Fadla Ilmi, (Hal 28 - 39)

PENGARUH LIKUIDITAS DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN INDEKS LQ45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Asy Kharimatul Izzah, Ady Inrawan, Nelly Ervina, Debi Eka Putri. (Hal 40 - 51)

PERAN PNM MEKAAR DALAM PENYALURAN PEMBIAYAAN UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN UMKM DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Amelia Anwar, Nety Kumalasari, Masthuroh (Hal 52 - 60)

PERAN KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN

Dina April Yani, Muhammad Angga Anggriawan (Hal 61 -72)

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT PUTERA TUNGAL BERDIKARI CILACAP. Ermadani Paramita, David Ahmad Yani.

(Hal 73 - 81)

OPTIMALISASI PEMILIHAN RETURN DAN RISK DENGAN MENGGUNAKAN METODE MEAN - VARIANCE MARKOWITZ : STUDI KASUS SAHAM LQ45 TAHUN 2023

Ardi Hidayat, Naufal Affandi, Muhammad Saleh, Muhammad Rafiyudin. (Hal 82 - 89)

ANALISIS METODE COMMON SIZE DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) TAHUN 2019-2021

Neneng Mulyaningsih¹

nenengmulyaningsih99@gmail.com

Septiyani Putri²

septiyaniptr71@gmail.com

Institut Teknologi dan Bisnis Banten¹⁻²

ABSTRACT

this study aims to analyze the financial performance of PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) period 2019-2021 using the Common Size method. This method is used to evaluate the financial composition of the company by comparing each financial statement item to its total in percentage terms. The Data used in the form of financial statements taken from the official website of PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). The applied research Model is descriptive qualitative by using secondary data from the balance sheet and income statement. Data collection technique is done through documentation and data analysis using sugiyono theory. The results of the analysis showed fluctuations in financial performance, influenced by the impact of the Covid-19 pandemic, with a strong capital structure and increased efficiency in 2021.

Keywords : *Financial Statements, Common Size, Financial Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja keuangan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) periode 2019-2021 dengan menggunakan metode Common Size. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi komposisi keuangan perusahaan dengan membandingkan setiap pos laporan keuangan terhadap totalnya dalam bentuk persentase. Data yang digunakan berupa laporan keuangan yang diambil dari situs resmi PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Model penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data sekunder dari laporan keuangan neraca dan laba rugi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan analisis data menggunakan teori sugiyono. Hasil analisis menunjukkan adanya fluktuasi dalam kinerja keuangan, dipengaruhi oleh dampak pandemi Covid-19, dengan struktur modal yang kuat dan efisiensi yang meningkat pada tahun 2021.

Kata Kunci: Laporan Keuangan, Common Size, Kinerja Keuangan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) merupakan BUMN yang berperan penting dalam transportasi penyeberangan di Indonesia. Pandemi Covid-19 yang pernah melanda pada dunia pada awal tahun 2020 memberikan dampak signifikan terhadap operasional dan kinerja perusahaan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk lebih cermat dalam mengelola sumber daya dan mempertahankan stabilitas keuangan. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi kinerja keuangan melalui laporan keuangan dimana laporan keuangan ini dianalisa.

Analisis terhadap laporan keuangan perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui tingkat profitabilitas (keuntungan), tingkat risiko dan tingkat kesehatan suatu perusahaan. Analisis keuangan sangat membantu dalam menilai prestasi manajemen masa lalu dan prospeknya di masa depan. Melakukan analisis laporan keuangan diperlukan teknik/metode yang dapat digunakan. Salah satunya adalah dengan menggunakan analisis common size financial statement.

Analisis Common Size adalah analisis yang dilakukan dengan cara menggunakan suatu akun terhadap total akun dalam periode tertentu. Untuk menilai kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan membandingkan laporan keuangan dari waktu ke waktu. Analisis common size dapat dilakukan dengan dua model, yaitu analisis horizontal dan analisis vertikal. Dalam analisis horizontal yang dibandingkan adalah laporan keuangan untuk beberapa periode, sedangkan analisis vertikal adalah jika kita hanya membandingkan satu pos dengan pos yang lain dalam satu laporan keuangan dan hanya meliputi satu periode laporan keuangan.

Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja keuangan perusahaan dengan pendekatan Common Size, guna memahami dampak pandemi Covid-19 terhadap kinerja keuangan dan pengelolaan aset. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan dalam periode tertentu.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu, untuk mengetahui kinerja keuangan pada perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) yang diukur menggunakan metode Common Size periode 2019-2021.

LANDASAN TEORI

Laporan Keuangan

Menurut kasmir (2019) laporan keuangan merupakan laporan yang menunjukkan kondisi perusahaan saat ini. Kondisi perusahaan terkini maksudnya adalah keadaan keuangan perusahaan pada tanggal tertentu (untuk neraca) dan periode tertentu (untuk laporan laba rugi). Disamping itu, kita akan mengetahui posisi perusahaan terkini setelah menganalisis laporan keuangan.

Tujuan Laporan Keuangan

Menurut kasmir (2019) secara umum laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi keuangan suatu perusahaan, baik pada saat tertentu maupun pada periode tertentu. Laporan keuangan juga dapat disusun secara mendadak sesuai kebutuhan perusahaan maupun secara berkala. Jelasnya adalah laporan keuangan mampu memberikan informasi kepada pihak dalam dan luar perusahaan yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan.

Analisis Laporan Keuangan

Menurut Sujarweni (2021) menjelaskan bahwa analisis laporan keuangan adalah suatu proses dalam rangka membantu menganalisis atau mengevaluasi keadaan keuangan perusahaan, hasil-hasil operasi perusahaan masa lalu dan masa depan.

Analisis Common Size

Menurut Kasmir (2019) analisis common size merupakan teknik analisis laporan keuangan dengan menganalisis komponen-komponen yang ada dalam laporan keuangan, baik yang ada di neraca maupun laporan laba rugi. Adapun beberapa rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Persentase terhadap total aktiva

$$\text{Aktiva} = \frac{\text{Pos} - \text{Pos aktiva}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

- b. Persentase terhadap total pasiva

$$\text{Liabilitas} = \frac{\text{Pos} - \text{Pos pasiva}}{\text{Total pasiva}} \times 100\%$$

- c. Persentase terhadap total laba rugi

$$\frac{\text{Pos} - \text{pos laba rugi}}{\text{Pendapatan}} \times 100\%$$

Kinerja Keuangan

Menurut Fahmi (2020) kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk meninjau sejauh mana aturan mengenai pelaksanaan keuangan telah dilakukan dengan baik dan benar.

TINJAUAN PUSTAKA

Stella Fionalita (2020) Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Common Size Laporan Laba Rugi pada Bank BNI periode 2017-2019” hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase

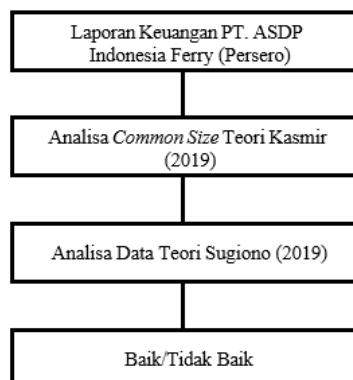
kenaikan pada tahun 2018 yaitu sebesar 27,88%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 yakni sebesar 26,50%. Ditinjau dari tahun 2017, komponen yang paling tinggi adalah pendapatan bunga yakni sebesar 93,41% dari total pendapatan. Komponen terkecil tahun 2017 adalah pendapatan bukan operasional yakni sebesar 0,16% dari total pendapatan.

Sarina (2023) Institut Agama Islam Negeri Parepare dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Metode Common Size dalam menilai kinerja Keuangan Bank Syariah di Bursa Efek Indonesia” hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan ketika dianalisis menggunakan analisis common size mengalami keadaan yang cukup baik selama kurun waktu 2019-2021. Dimana dari sisi laporan neraca terutama aktiva mengalami peningkatan yang berasal dari akun investasi surat berharga. Tetapi pada akun piutang mengalami kenaikan yang merupakan hal buruk bagi bank, pada sisi pasiva sebagian besar mengalami fluktuatif, tetapi laporan laba/rugi pada akun pendapatan usaha mampu meningkatkan pendapatan. PT. Bank Syariah Indonesia dapat menjaga kinerjanya dengan nilai laba bersihnya meningkat dari tahun ke tahun.

Dian Rolisde Sianturi (2024) Institut Teknologi dan Bisnis PalcomTech dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Common Size pada perusahaan Energy yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022” hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Mitra Energi persada Tbk mengalami perubahan nama beberapa kali sejak didirikan pada tahun 1981, dengan penurunan persentase aset lancar dari tahun 2020-2022. Perusahaan gas negara Tbk menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang baik berdasarkan total aktiva, dengan peningkatan aset lancar dan penurunan persentase total pasiva. PT. Rukun Raharja

Tbk menunjukkan optimalisasi aset lancar yang baik, dengan penurunan hutang jangka pendek.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model deskriptif. Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja keuangan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) selama periode 2019-2021, dengan metode analisis common size. Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero), sedangkan subjek penelitiannya adalah laporan neraca dan laporan laba rugi.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari laporan keuangan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) melalui situs resmi. Data ini mencakup laporan neraca dan laporan laba rugi dalam periode yang diteliti.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Data yang telah dikumpulkan akan dihitung menggunakan rumus common size, kemudian diinterpretasikan untuk

menggambarkan keadaan keuangan perusahaan dan disimpulkan berdasarkan hasil analisis. Data yang diperoleh akan memberikan wawasan mengenai kondisi keuangan perusahaan, serta penyebab fluktuasi yang mungkin terjadi selama periode yang dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Common Size terhadap laporan keuangan periode 2019-2021 menunjukkan bahwa:

Aset Lancar: terdapat fluktuasi dengan kontribusi 25% pada tahun 2019, menurun menjadi 23% pada tahun 2020, dan meningkat kembali menjadi 27% pada tahun 2021. Peningkatan kas dan setara kas dari 17% menjadi 23% menunjukkan perbaikan likuiditas perusahaan.

Aset Tidak Lancar: struktur aset didominasi oleh aset tidak lancar yang berkisar 73%-77% dari total aset, terutama disebabkan oleh properti investasi dan aset tetap yang diperlukan dalam industri transportasi.

Struktur Liabilitas: proporsi liabilitas terhadap total aset stabil di kisaran 15%-16%, menunjukkan manajemen utang yang baik. Liabilitas jangka pendek mengalami penurunan 3% menjadi 8%.

Ekuitas: rasio ekuitas terhadap total aset berkisar 84%-85%, menunjukkan soliditas keuangan yang kuat. Peningkatan modal saham di tahun 2021 mencerminkan kepercayaan investor di tengah pemulihan.

Profitabilitas: meskipun terjadi tekanan pada laba bersih yang turun ke 6% di tahun 2020, rasio tersebut meningkat kembali menjadi 9% pada tahun 2021, mencerminkan perbaikan efisiensi operasional dan pemulihan pendapatan

seiring dengan pulihnya aktivitas ekonomi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis *common size* terhadap laporan keuangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) periode 2019-2021, dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan mengalami fluktuasi yang signifikan akibat dampak pandemi Covid-19. Struktur aset perusahaan didominasi oleh aset tidak lancar, dengan properti investasi dan aset tetap sebagai komponen utama, sementara aset lancar menunjukkan fluktuasi, namun mengalami peningkatan kas dan setara kas pada tahun 2021, yang mencerminkan perbaikan likuiditas. Dari sisi liabilitas, terdapat tren stabilitas keuangan yang baik, dengan penurunan liabilitas jangka pendek dan peningkatan liabilitas jangka panjang disebabkan oleh pinjaman sindikasi. Ekuitas perusahaan menunjukkan dominasi, mencirikan ketahanan finansial yang cukup baik. Dalam hal profitabilitas, perusahaan menghadapi tekanan pada tahun 2020 akibat dampak pandemi, namun berhasil pulih pada tahun 2021 dengan kenaikan pendapatan dan laba bersih, serta perbaikan dalam efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) menunjukkan kondisi keuangan yang relatif stabil dan telah membuat kemajuan yang baik dalam pemulihan setelah mengalami tekanan, didukung oleh struktur modal yang kuat dan pengelolaan operasional yang signifikan di tengah tantangan ekonomi yang ada.

Saran

1. Bagi Perusahaan, perlu meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan

pengelolaan aset, serta menjaga keseimbangan antara utang dan ekuitas untuk mempertahankan stabilitas keuangan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan metode analisis lain, seperti rasio keuangan atau tren, serta memperluas periode penelitian guna memperoleh wawasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- ASDP Indonesia Ferry (Persero), PT. Dalam <https://www.asdp.id>
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua Belas. Jakarta: Rajawali Pers
- Munawir. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Sujarweni, V. W. (2021). *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sianturi, D. R. (2024). *Analisis Common Size Pada Perusahaan ENERGY yang daftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022*. Tugas Akhir. Institut Teknologi dan Bisnis PalComTech, Palembang

ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL DAN UPAYA PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Anggi Haerani¹

anggihaerani@unbaja.ac.id

Rizal Zulkarnain²

rizalzulkarnain@unbaja.ac.id

Anisah³

anisahciomas@gmail.com

Didi Wand⁴

didiwandi14@gmail.com

Universitas Banten Jaya¹⁻³

Universitas Faletahan⁴

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze internal control as a preventive measure for accounting fraud in public institutions. The literature search method with a qualitative descriptive approach was applied in this research. A review of 10 articles found that internal controls are an effective way to prevent accounting fraud in public organizations. Appropriate internal controls can reduce the tendency for accounting fraud to occur in the public sector. Therefore, public organizations are required to implement an effective internal control system to minimize the occurrence of accounting fraud.

Keywords: *Accounting fraud, Internal Control, Literature Review*

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis pengendalian internal sebagai tindakan pencegahan kecurangan akuntansi pada lembaga publik. Metode penelusuran pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif diterapkan dalam penelitian ini. Tinjauan terhadap 10 artikel menemukan bahwa pengendalian internal merupakan cara yang efektif untuk mencegah penipuan akuntansi di organisasi publik. Pengendalian internal yang tepat dapat mengurangi kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi di sektor publik. Oleh karena itu, organisasi publik dituntut untuk menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif guna meminimalisir terjadinya kecurangan akuntansi.

Kata kunci : kecurangan Akuntansi, Pengendalian Internal, Tinjauan Pusta

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kecurangan adalah tindakan ilegal dan tidak jujur yang dilakukan untuk tujuan keuntungan pribadi atau kelompok, yang menyebabkan kerugian pada orang lain, atau bahkan pada keuangan suatu perusahaan dan negara (Abdillah Nur et al, 2023) . Biasanya dilakukan oleh personal internal atau eksternal, tugas mereka meliputi penerapan sistem pengendalian internal dan pengoperasian sistem operasi lembaga atau perusahaan. Kecurangan adalah tindakan yang disengaja oleh satu orang atau lebih untuk menyalahgunakan sumber daya organisasi (kesalahan) dan/atau memutarbalikkan fakta (penyembunyian). Ini adalah tindakan yang dilakukan atas dasar: Untuk mengejar keuntungan pribadi.

Pada prinsipnya, pembentukan Pemerintah Indonesia erat kaitannya dengan misi yang tercantum dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Misi ini menjadi dasar kewenangan pemerintah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah. Badan-badan eksekutif yang dibentuk oleh Pemerintah untuk melaksanakan urusan pemerintahan diharapkan berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugasnya untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan memajukan kesejahteraan umum. Perkembangan positif Indonesia. Ini adalah salah satu elemen penting. Ikut serta dalam mewujudkan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial (Santoso Urip & Pambelum Yohanes Joni)

Penipuan memiliki tiga unsur utama: ketidakjujuran, perilaku yang disengaja atau sadar, dan perilaku yang menyebabkan

kerugian pada orang lain. Pencegahan penipuan, di sisi lain, adalah tindakan komprehensif yang dapat mengurangi terjadinya penyebab penipuan.

(Wulandari & Nuryanto, 2018) Fraud bisa mengakibatkan kerugian yang nilainya bisa mencapai miliaran setiap tahunnya dan bisa menyebabkan kondisi atau kualitas yang tidak efisien, pembatalan royak, kesulitan keuangan, dan kegagalan dalam organisasi atau perusahaan. Kecurangan sering terjadi juga Ketika system control yang dirancang kurang baik atau maksimal dan tata Kelola nya yang sudah ada tidak memungkinkan sehingga menjadi lemahnya suatu organisasi atau perusahaan. Maka untuk antisipasi organisasi harus memiliki prosedur pengendalian internal yang kuat untuk mencegah adanya kecurangan. Peran audit internal juga salah satu satunya yaitu berupaya untuk menghapuskan atau meminimalisir asal mulanya terjadi kecurangan tersebut.

Bisnis dan organisasi dapat meminimalkan aktivitas penipuan dengan mengambil tindakan pencegahan dan penanggulangan penipuan. Pencegahan penipuan adalah upaya mencegah terjadinya penipuan dengan cara mengendalikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penipuan dan menghindari terjadinya tindakan penipuan. Sasaran utama pencegahan penipuan adalah menghilangkan penyebab penipuan. Pencegahan penipuan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kesadaran terhadap penipuan, pengendalian internal, dan pengetahuan tentang penipuan.(Lubis & Budiwitjaksono, 2022).

Diharapkan dengan terselenggaranya akuntansi yang baik oleh instansi pemerintah dan optimalnya pengawasan terhadap kualitas pelaporan keuangan instansi pemerintah, maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan meningkat dan

penyelenggaraan urusan pemerintahan dapat terlaksana secara optimal. meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan diharapkan akan memberikan dampak positif dalam meminimalisir praktik korupsi dan memungkinkan pemerintah Indonesia mewujudkan tata pemerintahan yang baik, baik di tingkat pusat maupun daerah. Berdasarkan fenomena tersebut, tema sentral artikel ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk mencegah terjadinya korupsi pada instansi pemerintah, maka perlu ditingkatkan akuntabilitas kinerja instansi tersebut. Untuk meningkatkan akuntabilitas di instansi pemerintah, perlu diperkenalkan akuntansi publik dan memantau kualitas pelaporan keuangan yang tepat di instansi pemerintah. Berdasarkan tema sentral di atas, makalah ini bertujuan untuk memantau kualitas pelaporan keuangan lembaga pemerintah dan memperoleh gambaran yang dapat digunakan sebagai indikator dampak praktik akuntansi di sektor publik terhadap akuntabilitas pemerintah. Tujuannya adalah pelaksanaan tugas negara dan dampaknya terhadap pencegahan penipuan. (Zhellanika Syahnaz & Santoso Ferry, 2024)

Penipuan biasanya terjadi ketika seseorang merasa terpaksa melakukan penipuan atau muncul peluang yang mendorongnya melakukan penipuan. Penipuan akuntansi dapat terjadi di sektor swasta (bisnis) dan sektor publik (pemerintah). (Wijayanti & Setyawan, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengendalian Internal

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yang membantu suatu organisasi mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Kumaat menekankan pengendalian

adalah metode pengelolaan, pemantauan, dan pengukuran sumber daya suatu organisasi. Hal ini memainkan peran penting dalam mencegah dan mendeteksi penipuan dan melindungi sumber daya berwujud dan tidak berwujud perusahaan seperti reputasi, hak kekayaan intelektual, dan rahasia dagang.

(Nainggolan Arison, 2018; Zamzami Faiz, et al., 2013) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan lain yang berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Definisi tersebut tujuan bisnis adalah memastikan tercapainya sasaran yang ditetapkan dalam rencana bisnis.

Sari berpendapat bahwa keberadaan pengendalian internal atau pengendalian internal merupakan salah satu unsur rencana organisasi untuk melindungi aset dan memotivasi karyawan secara eksternal agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Dijelaskan bahwa: Memantau dan mengendalikan tingkat efisiensi operasional serta keandalan dan keakuratan dokumentasi keuangan (Samuel Sanjaya & Faisal, 2022).

Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memastikan bahwa tujuan tertentu suatu organisasi tercapai (Sipayung Renny Servina, et al 2024).

Dalam penelitian Wati, Peterson dan Gibson menemukan bahwa prosedur yang tidak sempurna dalam pengendalian internal dapat menjadi faktor terjadinya kegiatan kecurangan. Dengan kata lain, jika pengendalian internal tidak efektif, aktivitas penipuan dapat dengan mudah terjadi dan memengaruhi organisasi atau bisnis. (Masni

& Sari, 2023).

Kecurangan

Kecurangan adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak jujur dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau mengakibatkan timbulnya kerugian dengan cara menipu, memperdaya atau cara-cara lainnya yang melanggar ketentuan perundangan yang berlaku. (Sandy Mokodompit Paramitha, et al, 2014)

Oleh karenanya, Fraud mengandung 3 (tiga) unsur penting yaitu:

- 1) Perbuatan tidak jujur;
- 2) Niat/Kesengajaan; dan
- 3) Keuntungan yang merugikan orang lain.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklatwas) Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menjelaskan, fraud merupakan tindakan yang dilakukan oleh orang dalam maupun luar suatu organisasi yang melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku di organisasi tersebut. Ditujukan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kolektif, baik langsung maupun tidak langsung, yang dengan demikian menimbulkan kerugian kepada orang lain.

Karyono mengartikan kecurangan adalah suatu tindakan yang melanggar peraturan atau undang-undang (illegal behaviour) dan merupakan tindakan menyimpang yang mempunyai tujuan tertentu. Perilaku menipu atau menyesatkan oleh pihak berwenang, baik di dalam maupun di luar organisasi, terhadap suatu pihak. . Sementara itu, Pasal 378 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) mendefinisikan penipuan sebagai "setiap perbuatan yang dimaksudkan untuk memperoleh keuntungan bagi orang atau badan dengan cara melawan hukum, dengan

memakai nama atau reputasi palsu, tipu daya, atau kebohongan." "Pihak tersebut harus menyerahkan barang atau apa pun yang dapat menimbulkan kerugian pada pihak lain."(Fatimah & Pramudyastuti, 2022).

Jenis-jenis penipuan (Fraud)

Tiga tingkat penipuan, atau pohon penipuan, yang dikembangkan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) merupakan cara untuk merepresentasikan klasifikasi berbagai bentuk penipuan. Ada tiga tingkatan pohon penipuan.

1. Penyalahgunaan Aset, Ini adalah penyitaan, pencurian, dan penyalahgunaan properti atau aset perusahaan. Bentuk penipuan ini merupakan jenis penipuan yang mudah dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur atau dihitung atau sifatnya yang konkret (nilai yang ditentukan).
2. Pernyataan palsu atau penipuan, merupakan penipuan pelaporan keuangan yang dilakukan oleh pihak yang berkepentingan suatu perusahaan. Seorang pejabat atau direktur suatu perusahaan memalsukan laporan keuangan (rekayasa keuangan) untuk merahasiakan kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya dengan tujuan memperoleh informasi pribadi.
3. Korupsi, Korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan yang dipercayakan kepada publik untuk keuntungan pribadi. Jenis penipuan berikutnya sangat sulit dideteksi karena melibatkan orang lain. Tindak pidana korupsi jenis ini sering kali sulit dideteksi karena para pelakunya bekerja sama untuk meraup keuntungan (simbiosis mutualisme).

Jenis penipuan yang termasuk dalam kategori korupsi antara lain penyuapan ilegal, konflik kepentingan, pemerasan keuangan, dan penyuapan.

Akuntansi Sektor Publik

Rahmawati dan Heliana dalam (Khairan Ikhyannuddin & Firdaus, 2023) Akuntabilitas kinerja merupakan sarana pelaporan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga sesuai dengan persyaratan akuntabilitas pelaporan keuangan. Artinya, jika Anda mematuhi prinsip ketepatan waktu dan juga mematuhi standar akuntansi pemerintah, Anda dapat memenuhi tanggung jawab kinerja Anda. Laporan keuangan merupakan laporan yang dipengaruhi oleh penerapan standar akuntansi pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, departemen, dan lembaga pemerintah yang menggunakan akuntansi sektor publik sebagai tolok ukur dalam menyelesaikan masalah publik, sehingga memiliki dampak yang besar terhadap lingkungan. Informasi yang berkualitas.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

LAN dan BPKP menekankan bahwa akuntabilitas kinerja mengacu pada pertanggungjawaban dan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan organisasi kepada pihak yang mempunyai hak atau wewenang untuk meminta informasi tersebut adalah sebuah kewajiban atau pertanggungjawaban. Berdasarkan pengertian di atas, maka seluruh instansi pemerintah, departemen atau badan nasional baik pusat maupun daerah hendaknya memahami ruang lingkup akuntabilitasnya masing-masing sesuai dengan misi pokoknya. Karena akuntabilitas yang diperlukan mencakup keberhasilan dan kegagalan implementasi Pelaksanaan tugas

organisasi terkait.(Santoso Urip & Pambelum Yohanes Joni, n.d.)

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode literature review dari beberapa penelitian yang terdahulu terkait dengan hubungan pengendalian internal terhadap kecurangan dan kinerja instansi pemerintah. Pengumpulan artikel ini dilakukan dengan pencarian manual melalui google scholar. Kata kunci yang digunakan dalam proses pengumpulan artikel ini antara lain “pengendalian internal”, “system pengendalian internal”, “kecurangan”, “kecurangan akuntansi sector public”, dan “kinerja instansi pemerintah”. Penelitian ini menggunakan artikel atau jurnal dalam Bahasa Indonesia yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir (2012-2022) dengan penelitian kuantitatif maupun kualitatif.

Table 1 Daftar artikel/jurnal yang digunakan dalam literature review

No	Penulis	Judul	Hasil
1	(Kurrohman, Ekaning, dan Andriana,) 2017)	Deteksi Kecurangan (Fraud) di Sektor pemerintah (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Jember)	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal yang merupakan hasil olahan variabel akuntabilitas dari 5 pertanyaan yang valid dari 223 responden yang menghasilkan total jawaban minimum responden sebesar 5, total jawaban maksimum sebesar 25 dan rata-rata jawaban responden sebesar 20. Rata-rata jawaban responden sebesar 20, hasil tersebut termasuk dalam kategori efektif.
2	(Senapan & Senapan, 2021)	Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal Dalam Upaya Mencegah dan Mendeteksi Fraud	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel peran audit internal dan pengendalian internal memengaruhi upaya melakukan pencegahan dan

			melakukan deteksi fraud secara signifikan
3	(Juwita, 2017)	Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Kinerja keuangan Daerah	Dari hasil uji spss menyatakan bahwa Pajak Daerah dan retribusi daerah di propinsi Banten berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerahnya sedangkan hasil pengelolaan kekayaan daerah dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah di propinsi Banten tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerahnya. Pajak daerah di propinsi memiliki kontribusi terbesar untuk Pendapatan asli daerah, dari hasil penelitian ini Pajak dan
4	(Asmara, Stannia, & Suci, 2014)	Pengaruh Kemandirian Keuangan Daerah terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Banten.	Berdasarkan analisis model panel disimpulkan bahwa kemandirian keuangan daerah (rasio PAD) berpengaruh terhadap peningkatan kemiskinan di Provinsi Banten. Sementara itu, Rasio Dana Perimbangan berpengaruh terhadap Penurunan kemiskinan.
5	(Ariaty, Stie, & Bhakti Makassar, 2011)	Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Dan Implikasinya Pada Kinerja Keuangan (Studi pada rumah Sakit Pemerintah dan Swasta di Kota Bandung)	Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Tuanakotta (2006), bahwa upaya mencegah fraud dimulai dari pengendalian intern. Demikian pula dengan Hurley (2007), untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan pada perusahaan dan meminimalkan auditor eksternal untuk melegalkan bukti-bukti yang palsu pada laporan keuangan,

			pengimplementasian dari pengendalian intern setidaknya dapat mengurangi kolusi manajemen mengenai fraud.
6	(Sholehah, Rahim, & Muslim, 2018)	Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Personal Culture Terhadap Kecurangan Akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal culture berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Semakin besar budaya individu yang dibawa dalam sebuah organisasi akan membuat kecenderungan untuk melakukan kecurangan menjadi semakin besar.
7	(Humam dkk.,2020)	Efektifitas Sistem Pengendalian Intern dalam Mencegah Kecurangan di Perusahaan daerah	Penelitian ini mendapatkan persetujuan dari pihak Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang bertindak sebagai audit internal perusahaan, dan berhasil mendapatkan dokumen yang menjadi dasar program kerja satuan kerja SPI. Dokumen berupa pedoman mutu sangatlah penting untuk pelaksanaan kinerja di satuan kerja SPI, untuk mengidentifikasi resiko dan peluang yang ada di PDAM agar bisa maksimal dalam melakukan tugas terutama dalam hal pencegahan tindakan kecurangan.
8	(Widaryanti & Pancawardani, 2020)	Analisis Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tidak tergantung pada Pengendalian Akuntansi, hal tersebut dikarenakan masih adanya kelemahan dalam pengendalian internal yaitu dalam menjaga aktiva dan menjamin akurasi dan daya andal dalam catatan keuangan

9	(Rahayu, Dina Ekasari, & mukoffi, 2021)	Upaya Pencegahan Kecurangan dalam Mengelola Dana Desa Sesuai dengan Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi	Hasil yang digunakan dalam riset ini ialah desa sumbersekar telah menerapkan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan alokasi dana desa pada desa sumbersekar sudah cukup baik karena melibatkan masyarakat dalam pengelolaan karena dalam pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa sumbersekar juga telah menerapkan prinsip akuntabilitas karena pemerintah telah memberikan informasi kepada masyarakat desa tentang dana desa juga pemerintah desa mengajak masyarakatnya peran aktif dalam pelaksanaan pengawasan kinerja pemerintah desa. dalam pengelolaan dana desa dalam rencana kerja pemerintah desa selanjutnya dan dalam penggunaan dana desa.
10	(Limbong, Kuntadi, & Pramukty, 2023)	Faktor – faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan : Audit Internal, Kesadaran Anti Fraud, Independensi Auditor Internal	Adanya audit internal yang memadai, segala kekurangan atau kesalahan dan tindakan- tindakan lain yang merugikan perusahaan akan dapat ditekan seminimal mungkin, internal audit mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang tercapainya efektivitas penerapan pengendalian intern karena melalui fungsi ini maka dapat dijaga agar semua prosedur, metode ataupun cara yang merupakan unsur internal audit dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi

Kontrol internal dapat memengaruhi relevansi informasi. Ini merujuk pada kemampuan seorang manajer untuk mengubah hasil atau dampak suatu tindakan atau peristiwa. Lebih lanjut, informasi yang disajikan harus memberikan nilai prediktif dan umpan balik dan oleh karena itu harus disampaikan tepat waktu (relevan). (Muna & Harris, 2018).

Tinjauan terhadap 10 jurnal menunjukkan bahwa ada hubungan antara kontrol internal dan kemungkinan terjadinya penipuan di sektor publik. Angka ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem pengendalian intern pada suatu instansi pemerintah, maka akan semakin mampu menekan dan mengurangi terjadinya tindak pidana kecurangan. Pengendalian internal yang baik tercermin dalam pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan bisnis di lingkungan Badan. Apabila seseorang mempunyai komitmen untuk melakukan segala sesuatunya dengan benar dan beretika sesuai nilai dan norma, serta berpegang teguh pada komitmen tersebut secara konsisten, maka hal tersebut dapat menghalangi dirinya untuk melakukan kecurangan akuntansi (pengendalian internal yang baik). wijayanti & setiyawan, 2023

2. Pencegahan Kecurangan Akuntansi Sektor Publik Penipuan

Adalah setiap tindakan yang mengakibatkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan atau setiap tindakan yang disengaja yang menyalahgunakan sumber daya perusahaan dan memutarbalikkan fakta demi keuntungan pribadi. Penipuan dapat diartikan sebagai pelanggaran /

perbuatan melawan hukum. (Kurrohman et al., 2017).

COSO dalam Samuel Sanjaya & Faisal, 2022 menjelaskan bahwa tindakan pencegahan untuk memerangi penipuan adalah serangkaian inisiatif yang dikembangkan dan diterapkan sehubungan dengan sistem, dll.

Pencegahan adalah pendekatan yang paling penting dan komprehensif untuk mencegah atau menghilangkan aktivitas penipuan. Perbedaan harus dibuat antara penipuan dan kesalahan. Kesalahan dapat diartikan sebagai "kesalahan yang tidak diinginkan" (unintended error). Kesalahan yang disengaja dapat dianggap penipuan. Penipuan dan perilaku menipu dapat menciptakan citra publik yang negatif. Penipuan biasanya muncul dari tekanan untuk melakukan penipuan agar dapat memanfaatkan peluang yang ada. (Wijayanti Rahma Putri & Setyawan Supanji, 2023)

PENUTUP

Kesimpulan

Artikel ini menegaskan bahwa pengendalian internal yang efektif sangat penting untuk mencegah penipuan akuntansi di sektor publik. Kegiatan penipuan sering terjadi karena sistem pengendalian internal yang lemah dan dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pemangku kepentingan serta berdampak negatif terhadap kinerja suatu lembaga. Penelitian telah menunjukkan bahwa risiko penipuan dapat diminimalkan melalui peningkatan kesadaran, penerapan pengendalian internal yang tepat, dan pengetahuan tentang penipuan.

Berbagai penelitian yang dibahas dalam artikel ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki dampak signifikan terhadap pencegahan penipuan di sektor publik dan swasta. Selain itu, faktor-faktor

seperti kemandirian ekonomi lokal, budaya pribadi dan tanggung jawab juga memainkan peran penting dalam mengurangi kecenderungan melakukan penipuan. Audit internal dan kesadaran terhadap penipuan dianggap sebagai komponen utama upaya pencegahan. Secara keseluruhan, pengendalian internal yang memadai tidak hanya mengurangi risiko penipuan tetapi juga meningkatkan akuntabilitas dalam manajemen keuangan dan mendukung kinerja suatu lembaga secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Nur, Ludmilla Rafika, Ridwan Achmad, & Madewi Astuti. (2023). Akuntansi Forensik Dan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus PT. Garuda Indonesia Tbk). *Journal Of Social Science Research*, 3, 1–8.
- Ariaty, Eka, Stie, Arfah, & Bhakti Makassar, Wira. (2011). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang dan Implikasinya pada Kinerja Keuangan (Studi pada Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta di Kota Bandung). *Jurnal Investasi*, 7(2), 137–153.
- Asmara, Alla, Stannia, Dan, & Suci, Cahaya. (2014). Pengaruh Kemandirian Keuangan Daerah Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Banten Influence of Regional Financial Independence against Poverty Rates in Banten. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 6(1).
- Fatimah, Kusdianti, & Pramudyastuti, Octavia Lhaksmi. (2022). Analisis Peran Audit Internal Dalam Upaya Pencegahan dan Pendeteksian Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 235–243. <https://doi.org/10.38043/jiab.v7i2.3794>
- Humam, Haidar, Ardini, Lilis, & Kurnia,

- Kurnia. (2020). Efektifitas Sistem Pengendalian Intern dalam Mencegah Kecurangan di Perusahaan Daerah. *EQUITY*, 23(2), 151–166. <https://doi.org/10.34209/equ.v23i2.2084>
- Juwita, Rakhmini. (2017). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1). Retrieved from <http://kabar24.bisnis.com/read/20141202/78/379197/realisasi-pendapatan-banten-rp498-triliun>
- Khairan Ikhyannuddin, Ulfiatul, & Firdaus, Rayyan. (2023). Dampak Penerapan Akuntansi Sektor Publik Dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kabupaten Aceh Utara). *JAM*, 2(3). <https://doi.org/10.29103/jam.v%vi%i.10689>
- Kurrohman, Taufik, Pratiwi, Ekaning, & Andriana, Andriana. (2017). Deteksi Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Jember). *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 1(2), 134–140. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.497>
- Limbong, Tania Elisabeth, Kuntadi, Cris, & Pramukty, Rachmat. (2023). Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan : Audit Internal, Kesadaran Anti Fraud, Independensi Auditor Internal. *Jurnal Ecnomina*, 2(6), 1451–1461. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.631>
- Lubis, Debora Kartini Miseri, & Budiwitjaksono, Gideon Setyo. (2022). Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti Fraud, dan Pengetahuan Fraud Terhadap Pencegahan Fraud. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.14323>
- Masni, Elisa Putri, & Sari, Vita Fitria. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Kecurangan Dana Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(1), 263–277. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i1.729>
- Muna, Biaini Naeli, & Harris, Lutfi. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal dan Asimetri Informasi Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Penelitian Persepsi Pengelola Keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri BLU). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* |, 6(1), 35.
- Nainggolan Arison. (2018). Kajian Konseptual Tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1–9.
- Rahayu, Fransiska, Dina Ekasari, Luh, & mukoffi, Ahmad. (2021). Upaya Pencegahan Kecurangan Dalam Mengelola Dana Desa Sesuai Dengan Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2). Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter>
- Samuel Sanjaya, Kevin, & Faisal, Amir. (2022). Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Independensi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 1825–1836. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14714>
- Sandy Mokodompit Paramitha, Pangemanan Sifrid S, & Elim Inggriani. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota mobagu. *Analisis Kinerja Keuangan... Jurnal EMBA*, 2(2), 1521–

- 1527.
- Santoso Urip, & Pambelum Yohanes Joni. (n.d.). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4, 1–20. Retrieved from www.transparency.org
- Senapan, Salma Diana, & Senapan, Tantina Haryati. (2021). Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal Dalam Upaya Mencegah dan Mendeteksi Fraud. In *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper (SENAPAN)* (Vol. 1). <https://doi.org/10.33005/senapan.v1i1.260>
- Sholehah, Nur Lazimatul Hilma, Rahim, Syamsuri, & Muslim, Muslim. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Personal Culture Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 40–54. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v1i1.58>
- Sipayung Renny Servina, Sari Mayang, Road Wilsa, Sitepu Betterment, & Hasibuan Renika. (2024). Peran Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan (Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 1–12.
- TRANSEKONOMIKA: *Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 3 ISSUE 1* (2023). (n.d.). Retrieved from <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Widaryanti, Widaryanti, & Pancawardani, Nurul Latifah. (2020). Analisis Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(2), 477–492. <https://doi.org/10.34152/fe.15.2.477-492>
- Wijayanti, Rahma Putri, & Setyawan, Supanji. (2022). Literature Review : Analisis Pengendalian Internal dan Upaya Pencegahan Kecurangan Akuntansi Sektor Publik. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.334>
- Wijayanti Rahma Putri, & Setyawan Supanji. (2023). Literature Review Analisis Pengendalian Internal dan upaya Pencegahan Kecurangan Akuntansi Sektor Publik. *Transekonomika : Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1). Retrieved from <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Wulandari, Dewi Novita, & Nuryanto, Muhammad. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>
- Zamzami Faiz, Faiz Ihda Arifin, & Mukhlis. (2013). *Audit internal Konsep dan praktik*.
- Zhellanika Syahnaz, & Santoso Ferry. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal Pembelian Terhadap Upaya Pencegahan Kecurangan pda Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 3.

PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SUMBER BETON

Siska Wulandari¹

Ssiskawulandari38@gmail.com

Ronal Aprianto²

ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id

Yuli Eprianti³

yulieprianti0780@gmail.com

Universitas Bina Insan¹⁻³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource training and organizational culture on employee performance, with work discipline as an intervening variable at CV Sumber Beton. The population in this study consists of 40 employees. The research uses a quantitative approach, and the data was processed using the SmartPLS 3 analysis tool. The results of this study show that human resource training does not affect employee performance. This is indicated by a t-statistic value of 0.976, which is smaller than the t-table value of 1.984. For the second hypothesis test, the results show that organizational culture has a positive effect on employee performance (t-value = 3.038). The third hypothesis test shows that human resource training has a significant effect on work discipline (t-value = 2.229). The fourth hypothesis test shows that organizational culture has a significant effect on work discipline (t-value = 2.823). The fifth hypothesis test shows that work discipline has a positive effect on employee performance (t-value = 2.712). The sixth hypothesis test is significantly positive, as the t-statistic value for human resource training (X1) and organizational culture (X2) on employee performance (Y) is 2.948, which is greater than the t-table value. The seventh hypothesis test is also positive, as the t-statistic value for human resource training (X1) and organizational culture (X2) on work discipline (Z) is 2.913. The eighth hypothesis test is negative, as the t-statistic value is 1.601, which is less than the t-table value of 1.984. The ninth hypothesis test is positive, as the t-statistic value for organizational culture (X2) and work discipline (Z) on employee performance (Y) is 2.128.

Keywords : HR Training, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada CV Sumber Beton. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan alat analisis SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 0,976 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96. Untuk pengujian hipotesis kedua, hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi positif mempengaruhi kinerja karyawan (t-value = 3,038). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan (t-value = 2,229). pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan (t-value = 2,823). Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan (t-value = 2,712). Pengujian hipotesis keenam dengan signifikan adalah positif karena nilai t-statistik pelatihan SDM (X1), budaya organisasi(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,948 yang lebih besar dari t-tabelnya hipotesis. Pengujian hipotesis ketujuh adalah positif karena nilai t-statistik pelatihan SDM (X1), budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) adalah sebesar 2,913. Pengujian hipotesis kedelapan adalah negatif karena nilai t-statistik sebesar 1.601 yang berarti lebih kecil dari t-tabelnya (1,96). Pengujian hipotesis kesembilan adalah positif karena nilai t-statistik budaya organisasi (X2), disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,128.

Kata kunci : Pelatihan SDM, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kegiatan perusahaan, dan kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai melalui berbagai upaya, seperti pelatihan kerja dan penegakan disiplin. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara disiplin kerja mendukung terciptanya lingkungan yang produktif dan efisien. Penerapan strategi ini akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan di pasar global (Sopiyah Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023)

CV Sumber Beton merupakan salah satu CV yang ada di lubuklinggau, pertama kali berdiri pada tahun 2015 tepatnya pada tanggal 1 Januari 2015, Lokasi CV Sumber Beton berada di Jalan Gajah Mada kel. Siring Agung, Lubuklinggau sumsel. CV Sumber Beton adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan produksi beton. Perusahaan ini biasanya menawarkan berbagai jenis produk beton, seperti beton siap pakai, beton pracetak, dan material konstruksi lainnya. CV Sumber Beton berfokus pada kualitas produk dan layanan untuk mendukung proyek-proyek konstruksi, baik skala kecil maupun besar.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah masalah yang umum dijumpai. Hal ini mencerminkan ketidakberhasilan organisasi dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Jika tidak segera diatasi, rendahnya kinerja dapat menjadi ancaman serius bagi organisasi. Kinerja yang baik sangat mempengaruhi kualitas organisasi, karena kinerja menentukan tingkat keberhasilan operasional dari tahun ke tahun. Kinerja

yang optimal dihasilkan oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga penting bagi organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Agar menjadi perusahaan yang memiliki daya saing di pasar global yang semakin berkembang, perusahaan perlu fokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan budaya kedisiplinan. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kedisiplinan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan terarah, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Delimawati, 2022).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi. Rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang sering kali terulang. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, Disiplin kerja dapat berbentuk waktu, seperti tepat waktu untuk bekerja. Kemudian disiplin dalam mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah ditetapkan (Setiawan et al., 2024).

Pelatihan SDM dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, dengan budaya organisasi dapat menjadi fondasi yang menentukan cara kerja dan interaksi dalam suatu Perusahaan, masih ada karyawan yang kurang pelatihan SDM dan masih ada juga yang budaya organisasi nya minim apa lagi masih banyak karyawan yang kurang disiplin saat berkerja pada CV Sumber Beton. Hal ini terlihat dari hasil observasi awal berupa wawancara pada atasan maupun karyawan yang ada di CV Sumber Beton.

Ditemukan dari Pelatihan SDM Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami metode kerja, metode kerja yang di maksud ialah perencanaan tugas yang di berikan karyawan kurang memahami dengan cermat, manajemen waktu yaitu aturan waktu pekerjaan yang kurang disiplin dan masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan seperti ketua CV di pindahkan sementara waktu ke bagian ngaspal di suatu daerah.

Dari segi Budaya Organisasi Masih ada beberapa karyawan yang rendanya kesadaran terhadap aturan yang ada seperti karyawan yang tidak memakai peraratan keamanan seperti Sepatu dan topi. dan Masih ada beberapa karyawan kesulitan dalam menerima peran atau tanggung jawab yang di berikan terutama seperti ketua cv yang kesulitan untuk mengendel dua tempat sekaligus. Pada segi Kinerja karyawan Masih ada beberapa karyawan yang tidak mementingkan kualitas standar yang di tetapkan seperti ada beberapa coran yang encer dan kekentalan dan Masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan yang ditetapkan dalam waktu tertentu karena terlalu santay dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu untuk Disiplin kerja Masih ada beberapa karyawan kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan, mereka lebih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang timbul iyaa seperti kurangnya tanggung jawab dan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kantor terlihat dari rekapan absen yang menyatakan masih banyak karyawan telat masuk kantor.

Berdasarkan uraian diatas, tidak dapat dipungkiri bahwa pelatihan dan budaya organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam upayahnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian dibutuhkan disiplin kerja karyawan sebagai pengontrol kesesuaian mekanisme yang telah ditetapkan organisasi dengan implementasi karyaawa. Dengan adanya hal tersebut, pelitihan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Fathurahman, 2020).

Pelatihan SDM

Pengertian pelatihan merupakan tahap belajar mengajar atas penggunaan teknik dan metode tertentu dengan cara konsepsional sehingga dapat diistilahkan bahwa latihan diharapkan mampu menambah skill, wawasan, dan kapabilitas kerja individu atau kelompok (Septiani & Ikhwan, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan rangkaian premis fundamental yang meliputi keyakinan, norma-norma, dan pola tingkah laku (Alya & Yusuf, 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Putri, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Suatu standart acuan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya seseorang terkait tugas dan tanggung jawab yang diemban pada rentang waktu tertentu dan tingkat keberhasilan penyelesaian tugas tersebut (Aurelia, 2024).

Hipotesis

Berdasarkan pada uraian diatas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H2 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H3 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H4 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H5 :Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H6 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H7 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H8 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada cv sumber beton
- H9 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya brganisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada cv sumber beton.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Populasi

Populasi juga bukan hanya orang, tetapi dapat berupa objek, benda alam, bahkan suatu peristiwa. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang akan diamati, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diamati (Dina et al., 2024). Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sumber Beton dengan total keseluruhan berjumlah 40 karyawan.

Sampel

Adapun jenis sampel dalam penelitian ini adalah sampel sampling jenuh, adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan keseluruhan objek atau subjek populasi. Teknik ini biasanya digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang relative kecil (Dina et al., 2024). Penelitian ini ingin meneliti kinerja karyawan CV Sumber Beton populasi yang akan di pakai hanya sebanyak 40 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel sebagai seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep.

METODE PENELITIAN

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antarvariabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai R-Squares dan nilai signifikansi. (Hamid & Anwar, 2019). Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1. Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi *Inner Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
<i>R-Squares</i>	1. 0.76, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (chin 1998)
	2. 0.60 -0.7 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory</i> <i>Research</i> .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survei yang telah di bagikan oleh peneliti di dapatkan karakter responden menurut jenis kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	35	87,5 %
Perempuan	5	12,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kusioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebanyak 87,5 % dan responden Perempuan sebanyak 5 orang atau sebanyak 12,5 %.

Tabel 3. Karterlistik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-35 tahun	7	17,5 %
35-45 tahun	8	20,0 %
45 tahun ke atas	25	62,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang umur 45 tahun ke atas sebanyak 25 orang atau sebanyak 62,5% rentan usia 35-45 tahun mencakup 8 orang atau sebanyak 20,0% dan Responden yang beusia 20-35 tahun merupakan kelompok usia paling kecil yaitu hanya 7 orang (17,50%).

Tabel 4. Karterlistik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA / Sederajat	36	92,5 %
S1	4	7,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden (92,50%) memiliki latar belakang pendidikan SLTA/ sederajat, responden dengan Tingkat Pendidikan S1 hanya berjumlah 4 orang (7,50%).

Tabel 5. Karterlistik Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 Tahun	18	45,0 %
6-10 Tahun	19	47,5 %
10 Tahun ke atas	3	7,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden, Sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun sebanyak 19 orang (47,50%), Responden dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 18 orang (45,00%). Dan hanya 3 oarang (7,50%) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun keatas

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan SDM pada CV Sumber Beton belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa

pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja, dengan nilai p-values sebesar 0,330 ($> 0,05$). Hal ini disebabkan oleh materi yang kurang relevan, metode pelatihan yang tidak efektif, dan kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Winarno (2023), namun bertentangan dengan hasil penelitian Fajriansyah (2021), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, kemungkinan karena perbedaan jumlah responden dan variabel penelitian.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Beton. Nilai original sample sebesar 0,634, t-statistik 3,038, dan p-values 0,003 membuktikan bahwa pengaruh ini kuat dan signifikan secara statistik. Artinya, budaya organisasi yang positif dan kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Wahyudi (2022), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H3, pelatihan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai original sample sebesar 0,385, t-statistik 2,229, dan p-values 0,026 menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semakin baik pelatihan SDM yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian

Fathurahman (2020) yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai original sample sebesar 0,485, t-statistik 2,823, dan p-values 0,005 membuktikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semakin kuat budaya organisasi dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Melati et al. (2022) dan Sharah & Darlius (2021), yang sama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H5, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,485, t-statistik 2,712, dan p-values 0,007 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini didukung oleh penelitian Kamariah & Junaidi (2021) serta Lestari et al. (2020), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H6 yang dihasilkan adalah diterima dengan hasil pengujian pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan nilai original sample (O) sebesar 0,521, yaitu menunjukkan pengaruh positif dari pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,948 dan p-values sebesar 0,003 menunjukkan bahwa jalur ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$. Artinya ketika secara bersamaan antara pelatihan SDM dan budaya organisasi sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah (Zulfikar et al., 2024) dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan SDM dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis H7, pelatihan SDM dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,187, t-statistik 1,601, dan p-values 0,110. Meskipun nilai p-values sedikit di atas batas signifikansi 0,05, hipotesis tetap diterima karena menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh yang positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Silviana Nurhilman et al. (2024), yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun menggunakan variabel yang berbeda (gaya kepemimpinan). Dengan demikian, pelatihan SDM dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

8. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variable intervening

Hasil uji hipotesis H8 menunjukkan bahwa pelatihan SDM dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,187, t-statistik 1,601, dan p-values 0,110 ($> 0,05$). Artinya, peningkatan pelatihan SDM dan disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fathurahman (2020), yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun melalui variabel intervening disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis H8 ditolak.

9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variable intervening

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai original sample sebesar 0,235, t-statistik 2,128, dan p-values 0,034. Artinya, disiplin kerja memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Semakin kuat budaya organisasi yang didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Delimawati (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian yaitu pelatihan sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; pelatihan sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Evaluasi dan peningkatan kualitas pelatihan SDM perlu dilakukan, agar pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat formalitas, namun benar-benar relevan dengan kebutuhan kerja dan mampu mendorong peningkatan kinerja.
2. Perusahaan perlu terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi, integritas, dan tanggung jawab, karena terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan.
3. Fokus pada peningkatan disiplin kerja melalui pendekatan yang bersifat edukatif dan motivasional,

bukan hanya pendekatan sanksi, mengingat disiplin kerja terbukti sebagai variabel kunci dalam memediasi pengaruh terhadap kinerja.

4. Perluasan jumlah responden dan variabel dalam penelitian selanjutnya dapat meningkatkan validitas dan generalisasi hasil, khususnya untuk

mengidentifikasi pengaruh pelatihan SDM secara lebih akurat.

5. Implementasi strategi manajemen SDM yang terintegrasi, yaitu dengan menyinergikan pelatihan, budaya organisasi, dan penguatan disiplin kerja secara berkelanjutan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Alya, A. Z., & Yusuf, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X*. 3(1).
- Aurelia, N. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. . . *COSTING*.
- Delimawati, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 17–36. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i4.500>
- Dina, fara, Rizqi, M. N., Ajiani, I. P. F., Abdurrohman, Gunawan, A., Apriyanto, R., Sinta, D., Fitri, M. E. yan, Pratiwi, L., Sutanto, H. A., Rohmah, syifa, Aryanindita, G. P., Amaliyah, E. D. E., Insan, T. aqutah D., Hidayat, S., & Ratnawati, S. (2024). *Metode Riset Bisnis, Akutansi dan Manajemen* (<https://repository.penerbiteureka.com/publications/584264/metoda-ri-set-bisnis-akutansi-dan-manajemen>). Eureka Media Aksara.
- Fajriansyah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 88–98.
- <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.31>
- Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatian SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasih Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. solling, & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Variabel: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator penulis indonesia.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 98–109. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Haryono, S. (2016). *MWTODE SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia personalia utama.

- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). *Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)*.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.10645885>
- Jumiarti, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(3), 103–111.
<https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.472>
- Kamariah, K., & Junaidi, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. *JURNAL KOMPETITIF*, 10(1).
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.755>
- Kesuma, D. P. & Khairudin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1190–1196.
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1624>
- Khaeruman, K. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.AA.Rizky.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Larasati, sri. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. deepublish (CV Budi Utama).
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibada-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak)*. 3(3).
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Mulyadi, D. (2018). *Prilaku Organisasi dan Kememimpinan Pelayanan*. Alfabeta,cv.
- Purwaningsih, D., Roswaty, R., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 227–240.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.392>
- Putri Nursyifa, Thalitha Syalasya, & Vevi Julvina. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 48–59.
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i2.772>
- Putri, R. A. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(3), 201–210.

- <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.290>
- Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan: Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(1), 12–22. <https://doi.org/10.26460/md.v6i1.12025>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 6(02), 380–390. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.4067>
- Sharah & Darlius. (2021a). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 30–44. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Sharah & Darlius. (2021b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 30–44. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Silviana Nurhilman, Rita Tri Yusnita, & Arif Arif. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai: Studi Kasus pada Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 408–419. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1286>

LITERATURE REVIEW PENGARUH TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH

Fitri Nurlaili¹

fitrinurlaili@unbaja.ac.id

Yusina Fadla Ilmi²

yusinafadlailmi@unbaja.ac.id

Emilia Maharani³

maharaniemili66@gmail.com

Universitas Banten Jaya¹⁻³

ABSTRACT

A regional financial report: a form of accountability for those who wield power over regional financial management. Financial reports are equally important because they are a mechanism for local governments to account for the proper management of public resources. IST Resources Institute — Transparency and Accountability of Government Financial Reports. There are two hypotheses tested significantly in the first hypothesis that transparency can improve the quality of financial reports, the effect of transparency here is that financial management is transparent will produce better results. Ans. Another hypothesis is that accountability has high test effect on financial reporting in which accurate reporting practices go with an accountable financial practices. It was concluded that this is an evidence that highlights the significance of transparency and accountability that must be applied in the financial reporting process to foster better financial governance in local governments which will positively influence public service delivery and restore the public confidence on the Government as an institution.

Keywords: Akuntabilitas, Transparansi

ABSTRAK

Laporan keuangan daerah adalah wujud pertanggung jawaban dari pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah. Selain itu, laporan keuangan merupakan wujud akuntabilitas bagi pemerintah daerah atas pengelolaan sumber daya publik. Penelitian ini merumuskan hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan laporan keuangan yang sesuai dengan kewenangan pemerintah dan memastikan bahwa publik memiliki kepercayaan terhadap pelaporan tersebut. Terdapat dua hipotesis utama, hipotesis pertama menguji secara signifikan bahwa transparansi akan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan, disini pengaruh transparansi adalah pengelolaan keuangan yang bertransparansi menghasilkan hasil yang lebih baik. Hipotesis lainnya adalah akuntabilitas memiliki pengaruh uji yang signifikan pada pelaporan keuangan, dengan kata lain, pelaporan yang akurat bergabung dalam praktik keuangan yang akuntabel. Disimpulkan bahwa ini membuktikan pentingnya transparansi dan akuntabilitas yang diterapkan dalam proses pelaporan keuangan demi perbaikan governansi keuangan secara keseluruhan di pemerintah daerah yang mana akan mengarah pada peningkatan pengiriman layanan publik dan membantu masyarakat untuk kembali mempercayai Pemerintah sebagai lembaga.

Kata kunci : Akuntabilitas, Transpransi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Adisasmita (2011) Transparansi pemerintah merupakan isu krusial Dalam sistem pemerintahan demokratis, akuntabilitas kepada publik sangat penting untuk memastikan keberhasilan pemerintahan yang transparan, guna meningkatkan keterbukaan dan akses terhadap data anggaran. Keterbukaan pemerintah yang lebih besar sangat dibutuhkan di lembaga-lembaga untuk mengaudit, mencegah korupsi dan penyalahgunaan sumber daya energi publik yang menimbulkan masalah. Pemerintah daerah merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dana masyarakat, sehingga berhasil tidaknya pengelolaan anggaran sangat bergantung pada instansi pemerintah daerah yang melaksanakannya (Yudistira & Rohman, 2022a).

Penggunaan anggaran dilakukan melalui pelatihan pemodal sebagai bentuk tanggung jawab pengelolaan keuangan. Akuntabilitas didefinisikan sebagai tanggapan pemerintah publik terhadap tingkat kinerjanya (Pina et al., 2010). Isu terhadap kinerja pemerintah daerah semakin menyita perhatian masyarakat, mengingat minimnya hasil yang belum dirasakan oleh masyarakat. Masyarakat menuntut pemerintah mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dalam rangka pelaksanaan konsep otonomi daerah. Di tingkat daerah khususnya transparansi keuangan berperan penting dalam efesinsi anggran, dimana kinerja Lembaga sangat bergantung pada pengawasan, akuntabilitas dan transparansi. Untuk memastikan mekanisme akuntabilitas berfungsi secara efektif, diperlukan manajemen kinerja yang efektif. Penerapan berbagai peraturan terkait akuntabilitas dan pengelolaan keuangan di harapkan dapat menciptakan tata kelola

daerah yang lebih baik, yang lebih berpihak pada kepentingan masyarakat. (Ni'mah et al., 2020a)

Halim 2020 menyatakan implementasi dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah mampu meningkatkan kinerja keuangan pemerintah daerah. Pentingnya pengawasan terhadap pengelolaan keuangan untuk mengawasi dan memastikan bahwa tugas pemerintah di pusat dan di daerah berjalan sama dan sesuai pemerintah beroperasi dengan baik. (Ni'mah et al., 2020b). Salah satu tugas seluruh pemerintahan adalah menyusun laporan keuangan pemerintah. Laporan keuangan pemerintah adalah laporan dalam bentuk apapun yang mempresentasikan posisi, kinerja keuangan dan penghasilan dan biaya lain-lain pemerintahan tersebut dalam rangka pertanggungjawaban pengelolaan keuangan pemerintahan terkait pelaksanaan pemerintahan daerah. Cara Penyusunan laporan keuangan. Dalam penjelasan SAP 019 tentang cara Penyusunan Laporan Keuangan dengan mengungkapkan tujuan khusus dari penyajian pelaporan keuangan pemerintahan daerah adalah untuk melaporkan dan menyajikan data pengelolaan keuangan juga sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, juga bukti akuntabilitas pemerintah daerah terhadap sumber daya keuangan yang pembelian dan penggunaannya diamanatkan kepada entitas. (Yudistira & Rohman, 2022b).

Setelah peraturan ini diberlakukan, siapa pun yang meminta informasi keuangan publik dapat dengan mudah, cepat, efektif, dan efisien mendapatkan informasi tersebut melalui internet dengan biaya yang terjangkau. (Rahman et al., 2013). Pemerintah daerah dapat memberikan informasi manajemen keuangan melalui pelaporan keuangan online, yang mudah dapat di akses dan efektif (Pina et al., 2010). Penyelenggaraan penganggaran elektronik

merupakan upaya konkrit yang bertujuan untuk menjamin transparansi dalam pengelolaan keuangan negara/daerah, yang memenuhi syarat kecepatan dan keandalan serta disusun sesuai dengan ketentuan pemerintahan yang berlaku umum. Pelaporan keuangan melalui internet adalah salah satu Upaya pemerintah untuk menyampaikan informasi keuangan yang sangat mudah untuk di akses dan efektif.(Alan K. Styles, 2007).

Pemerintah daerah harus terus memperbaiki transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan mereka. Semua komponen teknis, termasuk peraturan, institusi, sistem informasi keuangan, dan peningkatan sumber daya manusia, dikelola oleh pengelolaan keuangan daerah. Pemerintah daerah telah membuat awal neraca daerah sejak awal tahun 2002 dengan mengacu pada Pedoman SAKD, yang dibuat oleh Tim Pokja SK Menkeu 355/2001 dan Kepmendagri No: 29/2002, serta ketentuan-ketentuan yang berlaku dan praktik-praktik internasional (Maulana & Lubis, 2020a).

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Agensi (Agency Theory)

Teori agensi atau agency theory adalah teori yang menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan (principal) dengan manajemen perusahaan (agen). Teori ini merupakan konsep mendasar dalam keuangan dan ekonomi. Teori agensi menjelaskan bahwa pemisahan fungsi antara pemilik dan manajemen dapat menyebabkan masalah agensi. Hal ini karena masing-masing pihak akan berusaha untuk memaksimalkan kepentingan sendiri. Kondisi yang sering muncul di teori ini yaitu konflik keagenan yang terjadi Ketika kepentingan dan tujuan pemilik dan pihak manajemen berbeda, selain itu sering adanya perselisihan yang timbul karena

perbedaan tujuan dan penghindaran resiko.

Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Transparansi

Transparansi adalah salah satu aspek terpenting dari kualitas laporan keuangan. Prinsip ini didasarkan pada penyediaan informasi yang tersedia dan dapat diakses oleh pemangku kepentingan mana pun. Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, transparansi didefinisikan sebagai prinsip keterbukaan dan kejujuran pemerintah terkait tanggung jawab publik untuk akun, yang dirumuskan melalui laporan sistematis yang dikenal sebagai laporan pertanggungjawaban. (Octavia Dwi Sagita Sari & M. Taufiq Hidayat, 2020)

Transparansi mengacu pada prinsip pemerintahan yang baik yang terbuka kepada rakyat, baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal ini berarti bahwa individu, kelompok, atau organisasi dalam konteks akuntabilitas beroperasi tanpa adanya kerahasiaan atau tujuan tersembunyi, serta memastikan semua informasi disampaikan secara lengkap dan tidak ada data relevan yang disembunyikan terkait masalah tertentu. Bapenas menegaskan bahwa Transparansi merupakan prinsip yang memastikan setiap orang memiliki hak untuk mengakses informasi mengenai penyelenggaraan pemerintah, termasuk kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaan, serta hasil-hasil yang dicapai.(Sari, 2012).

Mardiasmo (2018) mengemukakan Transparansi mencakup memberikan informasi, berita, mekanisme, prosedur, data, dan fakta kepada pihak yang memerlukan informasi tentang

penyelenggaraan pemerintahan atau memberikan informasi kepada pihak yang memerlukan informasi tentang proses kegiatan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya. Kedua, menyampaikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas dan kinerja finansial, dan ketiga, memberikan hak kepada setiap orang untuk mengakses data publik yang sudah ada. (Lubis Eliza Handayani et al., 2024)

Diartikan bahwa pemerintah bersikap transparan jika memberikan informasi melalui cara-cara tertentu kepada kelompok publik terkait dengan pengelolaan sumber daya keuangan mereka. Ini mencakup kebutuhan pemerintah untuk menyediakan laporan keuangan publik yang dapat diakses oleh berbagai pihak kelompok publik, Dalam konteks bagian ini kelompok masyarakat tanpa syarat untuk mengetahui informasi tentang manajemen keuangan daerah. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah mencerminkan bagian bahwa pemerintah daerah memiliki tanggung jawab atas pengelolaan keuangannya melalui cara terbuka dan jujur kepada publik. Ini pertama-tama mencakup penyampaian laporan keuangan pemerintah, tetapi juga saluran, dan suatu asumsi yang melekat pada masyarakat bahwa ia berhak mengetahui informasi ini. Berbagai aspek dari entitas pemerintahan yang bersifat terbuka adalah elemen integral bagi negara itu untuk dianggap transparan. Dalam konteks akuntansi pemerintahan, aspek mutlak. (Yuliani, 2017)

Akuntabilitas

Menurut jurnal (Laila Farika et al., 2023) Menjelaskan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mendefinisikan akuntabilitas kinerja sebagai tanggung jawab yang diemban oleh instansi pemerintah dan terjadi atas keberhasilan atau kegagalan melaksanakan program atau kegiatan pada

setiap level dalam sebuah organisasi berdasarkan mandat yang disediakan oleh para stakeholder. Akuntabilitas di sisi lain mengacu kepada prinsip pertanggungjawaban publik, yaitu, semua soal penganggaran keuangan, perencanaan, penyiapan, hingga pelaksanaan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Dengan demikian akuntabilitas, merupakan kewajiban individu atau kelompok dari pihak yang diberikan wewenang untuk mengelola sumber daya publik dan sumber daya terkait untuk mengatasi masalah yang tumbuh dengan cara yang menyebabkan mereka bertanggung jawab dalam hal itu. Akuntabilitas erat terkait dengan mekanisme kontrol, bermanifestasi sebagai upaya kontrol dan pemeriksaan guna mencapai hasil pelayanan publik dan membenarkannya dengan cara yang jelas. (Pamungkas et al., 2023)

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) adalah laporan yang mengumpulkan informasi keuangan pemerintah daerah selama periode yang ditetapkan. Salah satu cara pemerintah bertanggung jawab kepada masyarakat adalah LKPD. Posisi keuangan, transaksi pemerintah daerah, nilai sumber daya ekonomi, efisiensi dan efektivitas, dan kepatuhan terhadap undang-undang adalah semua topik yang dibahas dalam LKPD. LKPD dibuat berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan harus diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebelum diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). LKPD berfungsi untuk membantu dalam pengambilan keputusan, menunjukkan akuntabilitas pemerintah daerah, menilai kinerja pemerintah daerah, dan menilai kemampuan pemerintah daerah untuk memuat operasinya. Laporan keuangan

pemerintah, yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (pasal 30–32), menyampaikan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan negara oleh presiden sebagai kepala pemerintahan dan pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan negara, serta gubernur, bupati, dan walikota sebagai pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai Standar akuntansi pemerintahan yang digunakan. (Mentari & Kurniawati, 2024)

Pengaruh Transparansi Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Anggaran adalah pernyataan yang menggambarkan perkiraan apa yang akan dicapai selama suatu waktu tertentu dan ditulis dalam bentuk uang. Anggaran pemerintah daerah dikelola dengan prinsip transparansi. Sangat penting untuk menjaga akuntabilitas keuangan pemerintah dan mencegah perlindungan kekuasaan oleh elit lokal. Akses publik ke dokumen anggaran sangatlah penting. Hood (2007) Pertama, ada konsep tentang transparansi dalam beberapa aspek. Memperluas berdasarkan Overdevest dan time bahwa transparansi berasal dari transparansi acara atau kejadian dan transparansi proses namun, dalam konteks telematika, bentuk transparansi yang perlu diperhitungkan adalah transparansi waktu nyata dan transparansi retrospektif. (Maulana & Lubis, 2020b)

H1 : Transparansi Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Dalam jurnal (Budiman Novi Fiona Samantha et al., 2024) Mengemukakan Laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) bentuk pertanggung jawaban

pemerintah daerah atas pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Laporan keuangan pemerintah daerah harus diaudit atau diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI, yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Dalam pemerintahan daerah, pengelolaan keuangan melalui sistem akuntansi harus didasarkan pada tata kelola pemerintahan yang baik, yang berarti pengelolaan keuangan dilakukan dengan cara yang jelas dan akuntabel, sehingga orang yang membaca laporan keuangan dapat melihat bagaimana pemerintah daerah berhasil. Laporan keuangan pemerintah harus dibuat dengan cepat dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005, yang telah digantikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, tentang standar akuntansi pemerintah. Akuntabilitas mengacu pada pengelolaan sumber daya dan pengelolaan sumber daya yang diberikan kepada entitas. Karakteristik laporan keuangan yang berkualitas adalah pelaporan yang andal, relevan, dapat dipahami dan dibandingkan.

H2: Akuntabilitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengelolaan Laporan Keuangan Daerah.

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Kinerja keuangan adalah penilaian kondisi keuangan suatu entitas dalam satu periode tertentu. Kinerja keuangan merupakan tolak ukur atau gambaran dari keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba dan mengelola asetnya. Sumarsono menyatakan Pemerintah daerah membutuhkan sistem pengelolaan keuangan untuk mengelola pemerintah dan mengukur kinerjanya. Hal ini dilakukan untuk

menciptakan kejelasan hukum dan mengurangi kemungkinan lingkungan dan penyimpangan.(Purnama & Nadirsyah, 2016)

Menurut Ronald dan Sarmiyatiningsih (2010) Kinerja keuangan adalah suatu hasil dari kegiatan atau program yang dicapai sesuai dengan kualitas anggaran yang telah diukur. Tujuan dari pengukuran kinerja keuangan yaitu untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah dan transparansi publik. Pengukuran kinerja keuangan pemerintah juga dapat digunakan sebagai dasar untuk penyusunan kebijakan pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 mengenai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pengukuran kinerja memuat “penilaian kinerja yang berfungsi sebagai pembuktian keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu rangkaian kegiatan atau serangkaian kegiatan yang pernah dilakukan, untuk mencapai target dan tujuan organisasi dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.(Nasution, 2019a)

H3: Kinerja Keuangan Mempengaruhi Pengelolaan Laporan Keuangan Daerah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka dimana informasi dikumpulkan melalui analisis literatur akademik. Proses yang digunakan pencarian untuk menemukan sumber yang relevan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan mesin pencari (Google Chrome) di situs web berikut: <http://sinta.ristekbrin.go.id> dan <http://scholar.google.com> untuk artikel berjudul "Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah", yang memiliki topik yang sama dengan topik publikasi selama

sepuluh tahun terakhir(Auliya Siwi Nugrahani, 2023).

Adapun jurnal yang menjadi perbandingan di penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil
1.	(Rama, et al, 2021)	Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Sifat Amanah Sebagai Variabel Moderisasi.	Hasil penelitian menunjukkan hal-hal berikut: Baik transparansi maupun akuntabilitas mempengaruhi pengelolaan keuangan desa. Sifat Amanah tidak mempengaruhi transparansi maupun akuntabilitas. Jadi, transparansi dan akuntabilitas sangat penting untuk pengelolaan keuangan desa yang baik tetapi kepercayaan tidak berfungsi sebagai moderator. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah sampel dan lokasinya terbatas , dan menyarankan bahwa lebih banyak perhatian harus diberikan pada transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.
2.	(Zubaidah , et al., 2023)	Pengaruh Akuntabilitas dan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Sleman.	Penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi secara signifikan meningkatkan kualitas laporan keuangan, sedangkan akuntabilitas tidak memiliki dampak yang signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa pemerintah daerah harus lebih fokus pada meningkatkan transparansi laporan keuangan untuk meningkatkan pengambilan keputusan,

			pengawasan, dan kepercayaan publik.				berpengaruh secara bersamaan, dengan 74,2% dari variasi kinerja keuangan disebabkan oleh variabel ketiga tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan keuangan yang baik dan akuntabilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja keuangan pemerintah daerah. Mereka juga menekankan pentingnya memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek transparansi untuk mencapai hasil yang lebih baik .
3.	(Yudistira & Rohman, 2022)	Pengaruh Krakeristik Pemerintah Daerah Terhadap Transparansi Pemerintah Daerah (Studi pada LKPD di Indonesia Tahun Anggaran 2018 dan 2019).	Hasil dari jurnal tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas publik meningkat secara signifikan sebagai hasil audit yang efektif. Audit kinerja meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik dengan menilai ekonomi, efisiensi, dan efektivitas operasional sektor publik. Pengawasan fungsional juga membantu memperkuat hubungan antara hasil audit dan akuntabilitas publik. Studi ini menekankan pentingnya partisipasi publik dalam tata kelola, terutama dalam konteks manajemen layanan publik di Indonesia yang sedang berkembang. Jadi, untuk meningkatkan akuntabilitas publik, audit dan pengawasan fungsional harus berjalan dengan baik.				
				5.	(Dewi, et al, 2024)	Literatur review transparansi dan akuntabilitas di Indonesia selama satu dekade: Studi bibliometric	Transparansi dan akuntabilitas sangat penting untuk mencapai tata kelola yang baik dan mencegah korupsi, di mana partisipasi publik berfungsi sebagai mekanisme untuk menjamin kinerja pemerintah. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa, pada tahun 2021, pemerintah Indonesia menerima skor efektivitas 65,38 dari 100, yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam praktik tata kelola.
4.	(Nasution, 2019)	Analisis Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah.	Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, dan Transparansi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dikaji dalam jurnal ini. Digunakan survei yang melibatkan 68 orang dari Organisasi Perangkat Daerah. Hasil penelitian menunjukkan hal-hal berikut: Pengelolaan keuangan daerah dan akuntabilitas mempengaruhi kinerja keuangan secara positif dan signifikan, sedangkan transparansi mempengaruhi kinerja keuangan secara negatif. Ketiga variabel tersebut				
				6.	(Farah Faadillah Herindran Ingram & Indrawati Yuhertian a 2021)	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia: Literatur Review	Jurnal ini melakukan pemeriksaan terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh entitas pemerintah daerah di Indonesia melalui tinjauan literatur sistematis yang mencakup 28 jurnal akademik. Temuan menunjukkan bahwa kualitas laporan dipengaruhi oleh sembilan faktor utama, dengan kompetensi sumber daya manusia muncul

			sebagai yang paling signifikan. Faktor tambahan yang memberikan pengaruh termasuk teknologi informasi, akuntabilitas, transparansi, kualitas audit, dan kerangka kerja dan prosedur akuntansi. Penelitian ini menggarisbawahi perlunya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan penerapan teknologi informasi yang efektif dalam peningkatan kualitas laporan keuangan.				Untuk mengurangi konteks dana desa dan meningkatkan partisipasi masyarakat, penelitian ini menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas.
7.	(Ria Herlina, et al, 2021)	Pengaruh Transaksi, Kompetensi, dan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Dengan Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi.	Secara keseluruhan, penelitian ini menjelaskan bahwa transparansi, kompetensi, dan sistem akuntansi keuangan dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Penerapan sistem pengendalian internal membantu transparansi dan sistem akuntansi, tetapi tidak kompeten.	9.	(Kurniawati & Sadeli, 2021)	Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Transparansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	Penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas publik memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan di pemerintah daerah Bandung. Dengan menggunakan sampel 30 responden dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD), analisis regresi menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berkontribusi sebesar 28.8% dan transparansi sebesar 22.7% terhadap kualitas laporan keuangan. Secara keseluruhan, kedua faktor ini menjelaskan 51.5% varians dalam kualitas laporan keuangan, sementara 48.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah yang efektif.
8.	(Dewi Indriasih, et al, 2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Pemerintah Desa, Transparansi, dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.	Menunjukkan bahwa kemampuan pemerintah desa, transparansi, dan kemudahan akses ke laporan keuangan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Akuntabilitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan sistem pengendalian internal. Semua variabel independen mempengaruhi akuntabilitas secara bersamaan, dengan variabel-variabel ini bertanggung jawab atas 81,5 % dari variasi akuntabilitas.	10.	(Andika Subandra, et al 2022)	Pengaruh Transparansi Akuntabilitas dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa.	Dari hasil jurnal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,785, maka transparansi tidak signifikan mempengaruhi pengelolaan keuangan desa, sedangkan akuntabilitas dan partisipasi masyarakat signifikan mempengaruhi variabel pengelolaan keuangan desa

			tersebut. Ketiga independen variabel tersebut secara bersama telah signifikan mempengaruhi variabel dependen pengelolaan keuangan desa. Dengan koefisien determinan dari R^2 , ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan 75,5% perbedaan atas pengelolaan keuangan desa. Jika ingin memperbaiki pengelolaan keuangan pendapatan desa, pemerintah desa diarahkan agar menaikkan indikator transparansi, akuntabilitas, beserta partisipasi masyarakat.
--	--	--	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Transparansi dan Akuntabilitas :

Prinsip utama pemerintahan yang dikenal adalah memastikan transparansi bahwa informasi tentang pengelolaan sumber daya masyarakat harus transparan. Hal ini dicapai melalui laporan keuangan yang disusun sesuai dengan standar akuntansi pemerintah dan dapat diakses secara publik. Dengan keterbukaan ini, masyarakat dapat melihat bagaimana anggaran digunakan dan menilai apakah dana publik digunakan dengan baik dan sesuai dengan peruntukannya. Transparansi membantu mencegah korupsi dan menyembunyikan izin karena publik dan pemangku kepentingan lainnya dapat melihat secara langsung keputusan dan pengeluaran pemerintah.

Sementara itu, Akuntabilitas diartikan sebagai tanggung jawab pemerintah untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya yang

dipercayakan. Laporan keuangan yang diaudit oleh BPK adalah wujud akuntabilitas pemerintah daerah. Keterbukaan dalam administrasi laporan keuangan memfasilitasi akses publik ke data keuangan pemerintah. Prinsip ini didukung oleh banyak kerangka peraturan, termasuk PP Nomor 71 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008. Akuntabilitas diartikulasikan sebagai tanggung jawab pemerintah untuk memberikan penjelasan rinci tentang pengelolaan sumber daya publik kepada warga negara. Konsep akuntabilitas ini dimanifestasikan melalui pengungkapan keuangan yang mematuhi standar akuntansi pemerintah yang ditetapkan. Yang mana penilaian laporan keuangan badan pemerintah daerah dilakukan oleh BPK RI, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006. Tujuan utama dari audit adalah untuk memastikan kebenaran dan keandalan data yang disajikan.

Audit laporan keuangan oleh BPK merupakan salah satu instrumen penting untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006, BPK memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memberikan penilaian atas laporan keuangan badan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Proses audit ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang disajikan dalam laporan keuangan adalah benar, andal, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Hasil audit tidak hanya menjadi alat evaluasi bagi pemerintah, tetapi juga menjadi acuan bagi masyarakat dalam menilai kinerja pengelolaan sumber daya publik. Dengan demikian, transparansi dan akuntabilitas berperan sebagai pilar utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan berintegritas.

Hasil

1. Transparansi dan Akuntabilitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.

Dari ulasan literatur yang sudah di review dalam 10 jurnal di atas, masing-masing membahas Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang menyatakan bahwa:

Hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu transparansi secara signifikan meningkatkan kualitas laporan keuangan Hal ini menunjukkan bahwa semakin terbuka aktivitas pengelolaan keuangan, semakin baik hasil yang dihasilkan. Hal ini serupa dengan konsep transparansi, yang berarti bahwa pemerintah membuat masyarakat mudah mendapatkan informasi tentang pengelolaan sumber daya masyarakat bagi mereka yang mengancam. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu memberikan informasi yang jelas tentang tindakan yang telah dilakukan.(Septian et al., 2022).

Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa. Dari Analisis pengaruh akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan desa menunjukan bahwa laporan yang dibuat akan lebih akurat jika pengelolaan keuangan daerah lebih akuntabel. Karena akuntabilitas adalah tanggung jawab orang yang dipercaya untuk mengelola sumber daya public. Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas publik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan(Septian et al., 2022).

2. Kinerja Keuangan Mempengaruhi Pengelolaan Laporan Keuangan Daerah

Hasil ketiga dari Hipotesis di penelitian ini menyatakan bahwa Kinerja keuangan yang baik mencerminkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah dan relevansi laporan keuangan. Kinerja Keuangan menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pelaporan keuangan, mengoptimalkan efisiensi anggaran, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang unggul. Dengan menjadi transparan, informasi keuangan menjadi mudah diakses dan dipahami oleh para pemangku kepentingan, meningkatkan kepercayaan dan pengawasan. Akuntabilitas mengurangi risiko anggaran dengan memastikan bahwa setiap pihak yang terlibat bertanggung jawab atas penggunaan sumber daya yang dikelola. Selain itu, kemajuan dalam teknologi informasi memungkinkan sistem yang lebih canggih untuk pengumpulan, pengolahan , dan data keuangan secara real-time, yang membuat pemantauan dan evaluasi kinerja keuangan menjadi lebih mudah. Sumber daya manusia yang memadai juga membantu mengelola dan menyajikan laporan keuangan secara profesional dan akurat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di lakukan Transparansi dan akuntabilitas mempengaruhi pengelolaan pelaporan keuangan pemerintah daerah, akuntabilitas sangat penting karena membuat mereka bertanggung jawab atas pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Laporan keuangan diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk

memastikan bahwa mereka benar, dapat dihubungi, dan memenuhi standar akuntansi yang berlaku. Transparansi dalam laporan keuangan sangat penting karena membuat informasi keuangan pemerintah lebih mudah bagi masyarakat untuk melihat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Faktor Pendukung dan Tata Kelola Keuangan yang Baik adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Subandra, et, A. (2022). *JAAB : Jurnal of Applied Accounting And Business*. 4(2).
- Anggrayeni, et, A. (2021). *Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan desa dengan sifat amanah sebagai variabel moderasi 1,2,3*. 2, 179–193.
- Auliya Siwi Nugrahani. (2023). Literatur Review: Pengaruh Audit Kinerja terhadap Akuntabilitas Publik dengan Pengawasan Fungsional sebagai Moderator. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 131–138. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1758>
- Budiman Novi Fiona Samantha, Manossoh Hendrik, & Heince R.N Wokas. (2024). Analisis Pemanfaatan Aplikasi FMIS (Financial Management Information System) Dalam Memenuhi akuntabilitas Laporan Keuangan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, 12(3), 10.
- Dewi, et, A. (2024). *Literatur review trasparansi dan akuntabilitas di Indonesia selama satu dekade : Studi bibliometric*. 6(06), 207–216.
- Dinda Febriana, et, A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Sistem Pengendalian Internal , Kompetensi Pemerintah Desa , Transparansi , dan Aksesibilitas Laporan*. 3(4), 972–981. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1331>
- Farah Faadillah Herindraningrum, I. Y. (2021). 1 , 2 1, 2. 12(2), 157–171.
- Kurniawati, A., & Sadeli, D. (2021). *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Transparansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. 2(2), 18–24.
- Laila Farika, Muhamad Albahi, & Mawardi Muhammad Saleh. (2023). *Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Pekanbaru Perpsketif Ekonomi Syariah*. *Journal of Sharia and Law*, 2(3), 1017–1030. <https://jom.uin->
- Lubis Eliza Handayani, Siahaan Karin Sarah Angelina, Lubis Putri Kemala Dewi, & Bakara Sarah. (2024). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan pada Kantor Camat Medan Tembung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 53–66. <https://doi.org/10.61722/jemba.v1i2.106>
- Maulana, Z., & Lubis, N. K. (2020a). Pengaruh Transparansi Pelaporan Keuangan Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 4 Nomor 1(2655-187X), 1–14.
- Maulana, Z., & Lubis, N. K. (2020b). Pengaruh Transparansi Pelaporan Keuangan Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 4 Nomor 1(2655-187X), 1–14.
- Mentari, B., & Kurniawati, L. (2024). the Influence of Internal Audit and Human Resource Competence on the Quality of Financial Reports of the Local Government in Central Java (2018-

- 2022) Pengaruh Audit Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemeri. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Nasution, D. A. D. (2019a). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 149–162.
- Nasution, D. A. D. (2019b). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 149–162.
- Ni'mah, R. S., Kartika, R., & Yuliah, Y. (2020a). Pengaruh Transparansi Keuangan Terhadap Efektivitas Anggaran Pada Kantor Upt Dppkd Pandeglang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 9(2), 143–155. <https://doi.org/10.34010/jika.v9i2.3264>
- Ni'mah, R. S., Kartika, R., & Yuliah, Y. (2020b). Pengaruh Transparansi Keuangan Terhadap Efektivitas Anggaran Pada Kantor Upt Dppkd Pandeglang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 9(2), 143–155. <https://doi.org/10.34010/jika.v9i2.3264>
- Octavia Dwi Sagita Sari, & M. Taufiq Hidayat. (2020). *Pengaruh Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada OPD Kota Surabaya*. 9, 1–11.
- Pamungkas, G., Puri, P. A., & Yanto, D. (2023). Pengaruh Audit Internal dan Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan dalam Mengelola Alokasi Dana Desa di Kecamatan Pontang Tahun 2022. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3521–3533. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5149>
- Purnama, F., & Nadirsyah. (2016). Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 1(2), 1–15.
- Ria Herlina, et, A. (2021). *Transparency, Competency, Financial Accounting System, The Accountability of Regional Financial Management, Implementation of The Government Internal Control System*. 4, 419–433.
- Sari, D. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Seminar Nasional Akuntansi & Bisnis*, 718–727.
- Septian, R. L., Wawo, A., & Jannah, R. (2022a). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Sifat Amanah Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(2), 179–193. <https://doi.org/10.24252/isafir.v2i2.25485>
- Septian, R. L., Wawo, A., & Jannah, R. (2022b). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Sifat Amanah Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(2), 179–193. <https://doi.org/10.24252/isafir.v2i2.25485>

PENGARUH LIKUIDITAS DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN INDEKS LQ45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Asy Kharimatul Izzah¹
asysiantar2020@gmail.com

Ady Inrawan²
ady@stiesultanaqung.ac.id

Nelly Ervina³
nellyervina89@gmail.com

Debi Eka Putri⁴
debiputri56@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung¹⁻⁴

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of liquidity and institutional ownership on firm value, both simultaneously and partially, in companies listed on the LQ45 Index of the Indonesia Stock Exchange. The research employs a literature-based design with a sample of 18 companies observed over a five-year period. The data used consist of both quantitative and qualitative types, sourced from secondary data, and collected through documentation techniques. Data analysis was conducted using classical assumption tests, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis. The results show that liquidity tended to decline, institutional ownership generally increased, and firm value fluctuated over the observation period. Multiple regression analysis indicates that liquidity and institutional ownership have a positive effect on firm value. The correlation coefficient shows a moderate relationship between the variables, and hypothesis testing results in the rejection of H_0 , confirming a positive and significant effect both simultaneously and partially.

Keywords: liquidity; institutional ownership; firm value; LQ45 Index

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta menganalisis pengaruh likuiditas dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan, baik secara simultan maupun parsial, pada perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain studi kepustakaan dengan sampel sebanyak 18 perusahaan selama periode lima tahun. Data yang digunakan berupa data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa likuiditas cenderung menurun, kepemilikan institusional cenderung meningkat, dan nilai perusahaan mengalami fluktuasi. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa likuiditas dan kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel-variabel tersebut, dan hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: likuiditas; kepemilikan institusional; nilai perusahaan; Indeks LQ45

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk dunia bisnis. Persaingan antarperusahaan menjadi semakin ketat, menuntut setiap entitas usaha untuk memiliki strategi yang mampu menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Salah satu indikator yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam merespons tantangan tersebut adalah nilai perusahaan. Nilai perusahaan tidak hanya mencerminkan kinerja keuangan, tetapi juga persepsi investor terhadap prospek masa depan perusahaan. Nilai ini sering kali tercermin dalam harga saham, yang juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan investasi oleh para pemangku kepentingan.

Beberapa faktor memengaruhi nilai perusahaan, salah satunya adalah likuiditas. Likuiditas mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Likuiditas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki cukup aset lancar untuk menutupi utangnya, yang berarti kondisi keuangan perusahaan relatif stabil dan aman bagi investor. Faktor lainnya adalah kepemilikan institusional, yaitu proporsi saham yang dimiliki oleh institusi seperti lembaga keuangan, pemerintah, atau investor institusional lainnya. Dalam konteks teori keagenan, kepemilikan institusional dipandang sebagai mekanisme kontrol terhadap manajemen untuk memastikan bahwa kepentingan pemegang saham tetap terjaga, yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Namun demikian, hasil empiris menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi teoretis dan kenyataan di

lapangan. Berdasarkan data perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 periode 2018–2022, ditemukan bahwa likuiditas yang diukur menggunakan rasio Current Ratio (CR), kepemilikan institusional (INST), dan nilai perusahaan yang diukur melalui rasio Tobin's Q mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Data selengkapnya disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rata-rata Likuiditas, Kepemilikan Institusional, dan Nilai Perusahaan pada Perusahaan Indeks LQ45 (2018–2022)

Tahun	Likuiditas (CR)	Kepemilikan Institusional (INST)	Nilai Perusahaan (Tobin's Q)
2018	2,2095	0,6322	2,3621
2019	2,0847	0,5987	2,0103
2020	1,9942	0,5927	1,7456
2021	2,0724	0,6211	1,4864
2022	2,1782	0,6240	1,4975
Rata-rata	2,1078	0,6137	1,8204

Sumber: Laporan keuangan perusahaan Indeks LQ45 (www.idx.co.id), diolah (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa rasio likuiditas cenderung menurun dari tahun ke tahun meskipun sempat mengalami kenaikan pada 2021. Di sisi lain, nilai perusahaan justru menunjukkan penurunan meskipun likuiditas meningkat. Hal ini menjadi anomali karena dalam teori keuangan, peningkatan likuiditas seharusnya berdampak positif terhadap nilai perusahaan. Selain itu, kepemilikan institusional juga menunjukkan tren peningkatan, namun tidak diiringi dengan peningkatan nilai perusahaan, yang lagi-lagi menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas kontrol institusional dalam meningkatkan kinerja pasar.

Ketidaksesuaian ini menandakan adanya gap penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut. Meskipun banyak studi sebelumnya telah membahas pengaruh likuiditas dan

kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan, sedikit di antaranya yang secara khusus meneliti keterkaitan kedua variabel tersebut pada perusahaan-perusahaan besar yang tergabung dalam Indeks LQ45, yang mewakili kondisi pasar modal Indonesia. Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam hal pendekatan simultan terhadap dua variabel keuangan utama tersebut dalam konteks perusahaan unggulan, serta penekanan pada fenomena empiris yang bertentangan dengan teori yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi likuiditas, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan, serta menganalisis pengaruh likuiditas dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan secara simultan maupun parsial pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang keuangan perusahaan, khususnya dalam pengambilan keputusan strategis terkait struktur kepemilikan dan pengelolaan likuiditas untuk meningkatkan nilai perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini didasarkan pada berbagai konsep dan teori yang relevan untuk memahami hubungan antara likuiditas, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk menjelaskan landasan teoretis serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung analisis dalam studi ini.

Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian proses pengelolaan sumber daya organisasi yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Sinambela and Sinambela, 2019). Dalam konteks organisasi bisnis, manajemen berperan dalam mengoordinasikan seluruh aktivitas guna menciptakan nilai dan daya saing.

Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan salah satu bagian dari manajemen fungsional yang berfokus pada pengambilan keputusan terkait investasi jangka panjang, keputusan pendanaan jangka panjang, serta pengelolaan modal kerja yang mencakup investasi dan pembiayaan jangka pendek (Sudana, 2015). Tujuan utama manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai perusahaan dan kekayaan pemegang saham melalui pengelolaan keuangan yang bijak dan terstruktur.

Likuiditas

Likuiditas mengacu pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek yang segera jatuh tempo. Rasio likuiditas sering digunakan dalam analisis kredit atau untuk menilai risiko keuangan suatu perusahaan (Hery, 2018). Tingkat likuiditas yang baik menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan operasional yang sehat dan berisiko rendah dalam menghadapi krisis likuiditas.

Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham oleh institusi atau lembaga, seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi, maupun institusi lainnya (Darmayanti, Sanusi and Widya, 2018). Kepemilikan institusional memiliki

potensi untuk memperkuat pengawasan terhadap manajemen karena institusi umumnya memiliki kepentingan jangka panjang dan sumber daya untuk memantau kinerja perusahaan.

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan sering diukur melalui nilai pasar atau rasio yang menghubungkan harga saham dengan laba maupun nilai buku per saham (Brigham and Houston, 2018). Nilai ini mencerminkan persepsi pasar terhadap kinerja dan prospek perusahaan di masa mendatang. Tingkat nilai perusahaan yang tinggi sering diasosiasikan dengan daya tarik investasi dan efisiensi pengelolaan perusahaan.

Pengaruh Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan

Menurut Brigham dan Houston (2018), rasio likuiditas yang baik akan berdampak pada peningkatan nilai pasar perusahaan, karena investor menilai bahwa perusahaan memiliki kondisi keuangan yang stabil dan berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Putra dan Lestari (2016) yang menemukan bahwa likuiditas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Likuiditas yang tinggi memberikan sinyal positif kepada investor bahwa perusahaan mampu memenuhi kewajiban keuangannya, sehingga meningkatkan kepercayaan dan minat investasi.

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Kepemilikan institusional memiliki peran penting dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Semakin besar proporsi kepemilikan oleh institusi, maka semakin besar pula potensi pengawasan terhadap kinerja manajemen. Menurut Wardhani, Chandrarin, dan Rahman (2017), kepemilikan institusional yang tinggi dapat

menekan perilaku oportunistik manajer dan mendorong peningkatan nilai perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Darmayanti, Sanusi, dan Widya (2018) yang menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber terpercaya, khususnya laporan keuangan perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka keuangan yang bersifat objektif dan terukur, seperti rasio likuiditas, tingkat kepemilikan institusional, dan rasio nilai perusahaan. Sementara itu, data kualitatif diperoleh dari penjelasan dan interpretasi terhadap kondisi keuangan dan kepemilikan perusahaan berdasarkan laporan tahunan dan publikasi resmi lainnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa tahap, yaitu:

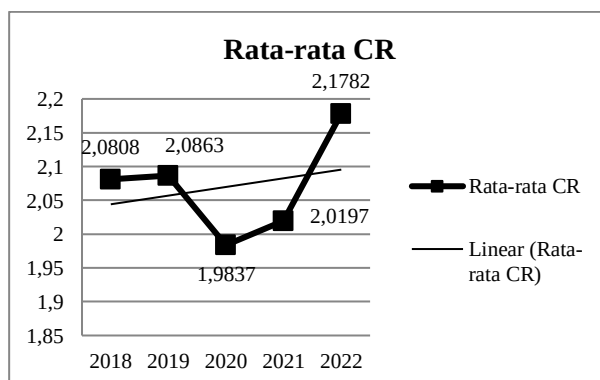
1. Uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan validitas model regresi.
2. Analisis deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan karakteristik umum data dan kondisi perusahaan.
3. Analisis deskriptif kuantitatif untuk mengolah data statistik guna mengetahui kecenderungan nilai setiap variabel.

4. Analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antara likuiditas serta kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan.
5. Koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antarvariabel.
6. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel independen.
7. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

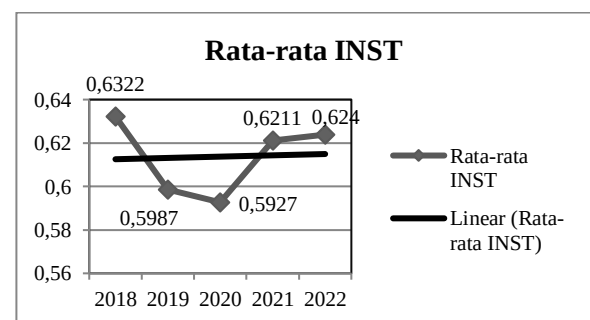
Analisis deskriptif kualitatif dilakukan untuk menggambarkan tren dan pola perkembangan variabel-variabel penelitian yang meliputi likuiditas, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 selama periode 2018–2022. Masing-masing variabel digambarkan dalam bentuk grafik untuk memudahkan interpretasi dan pemahaman terhadap data.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Grafik Likuiditas yang diukur dengan *Current Ratio* (CR) pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022

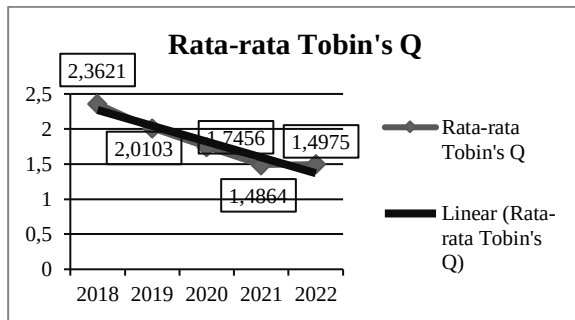
Gambar 1 menunjukkan grafik perkembangan likuiditas yang diukur menggunakan rasio *Current Ratio* (CR). Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa likuiditas perusahaan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, meskipun secara umum menunjukkan kecenderungan meningkat. Peningkatan ini mencerminkan bahwa aset lancar perusahaan tumbuh lebih cepat dibandingkan kewajiban lancar yang harus segera dipenuhi. Hal ini mengindikasikan kondisi keuangan yang relatif membaik dari sisi kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. Grafik Kepemilikan Institusional yang diukur dengan INST pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022

Gambar 2 menggambarkan tren kepemilikan institusional yang diukur dengan rasio INST. Grafik menunjukkan adanya fluktuasi dari tahun ke tahun, namun secara umum mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa porsi saham yang dimiliki oleh institusi seperti bank, perusahaan asuransi, dan lembaga keuangan lainnya mengalami pertumbuhan selama periode pengamatan. Peningkatan ini dapat diartikan sebagai bentuk kepercayaan institusi terhadap kinerja dan prospek perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. Grafik Nilai Perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022

Gambar 3 menyajikan grafik perkembangan nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's Q. Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa nilai perusahaan mengalami fluktuasi dan cenderung menurun selama periode 2018–2022. Penurunan ini diduga disebabkan oleh turunnya harga saham dan total utang perusahaan, sementara total aset mengalami peningkatan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan berhasil meningkatkan asetnya, hal tersebut tidak selalu sejalan dengan peningkatan persepsi pasar atau investor terhadap nilai perusahaan secara keseluruhan.

Hasil analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa terdapat perbedaan arah perkembangan antarvariabel. Likuiditas dan kepemilikan institusional cenderung meningkat, namun nilai perusahaan justru mengalami penurunan. Temuan ini menjadi indikasi awal bahwa terdapat kemungkinan hubungan yang kompleks dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut, yang selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dan diuji secara statistik.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu likuiditas dan kepemilikan institusional, memengaruhi variabel dependen, yaitu nilai perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil regresi disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Likuiditas dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,964	,481	
1 CR	,239	,092	,234
INST	3,714	,710	,473

a. Dependent Variable: TOBIN'S Q

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -0,964 + 0,239X_1 + 3,714X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel likuiditas (X_1) dan kepemilikan institusional (X_2) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y) pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia selama periode 2018–2022. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada likuiditas akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0,239 satuan, dan setiap peningkatan 1

satuan pada kepemilikan institusional akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 3,714 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, dilakukan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, seperti ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis koefisien Korelasi dan Determinasi Likuiditas dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,275	1,0892782

a. Predictors: (Constant), INST, CR

b. Dependent Variable: TOBIN'S Q

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21 (2024)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang antara likuiditas dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki hubungan yang cukup berarti dengan variabel dependen.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa sebesar 29,1% variasi dalam nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi dalam likuiditas dan kepemilikan institusional. Sisanya, sebesar 70,9%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti struktur modal, profitabilitas, kebijakan dividen, leverage, solvabilitas, aktivitas, dewan komisaris independen, dan keberadaan komite audit.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen, yaitu likuiditas dan kepemilikan institusional, terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan. Uji dilakukan dengan menggunakan analisis uji F dan uji t berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 21.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel likuiditas (CR) dan kepemilikan institusional (INST) terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q). Hasil uji F ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F Likuiditas dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	17,893	,000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: TOBIN'S Q

b. Predictors: (Constant), INST, CR

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21 (2024) Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 17,893 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 90 - 2 - 1 = 87$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,10. Karena F hitung > F tabel (17,893 > 3,10) dan nilai signifikansi < 0,05

(0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan, likuiditas dan kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji T Likuiditas dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-2,005	,048
1 CR	2,592	,011
INST	5,234	,000

a. Dependent Variable: TOBIN'S Q

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21 (2024)

Untuk pengujian dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 88, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98729.

1. Nilai t hitung untuk variabel likuiditas sebesar 2,592 > t tabel 1,98729 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, secara parsial likuiditas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kepemilikan institusional sebesar 5,234 > t tabel 1,98729 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 juga ditolak. Artinya, secara parsial kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Dengan demikian, baik secara simultan maupun parsial, likuiditas dan kepemilikan institusional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia.

Pembahasan Hasil Analisis

Evaluasi Likuiditas pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018–2022

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai likuiditas yang diukur menggunakan Current Ratio (CR) mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena aset lancar mengalami penurunan yang lebih tinggi dari kewajiban atau utang lancar perusahaan.

Nilai rata-rata likuiditas pada penelitian ini adalah 2,0698 kali, yang artinya setiap Rp1 utang lancar dijamin oleh aset lancar sebesar Rp2,0698. Nilai minimum likuiditas perusahaan sebesar 0,3356 kali terdapat pada PT XL Axiata, Tbk (EXCL) periode 2019, yang artinya setiap Rp1 utang lancar dijamin oleh aset lancar sebesar Rp0,3356. Hal ini disebabkan oleh penurunan aset lancar yang terjadi pada piutang pihak ketiga dan persediaan, serta utang lancar yang meningkat terjadi pada peningkatan utang pajak, beban yang masih harus dibayar, pendapatan tangguhan, liabilitas imbalan kerja jangka pendek, liabilitas sewa, pinjaman, dan sukuk ijarah.

Evaluasi Kepemilikan Institusi pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018–2022

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kepemilikan institusional yang diukur dengan INST mengalami fluktuasi

dan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki proporsi saham institusional yang meningkat dibandingkan dengan saham beredar.

Nilai rata-rata kepemilikan institusional pada penelitian ini adalah 0,6137 kali, yang artinya perusahaan menghargai saham institusi sebesar Rp0,6137 lebih tinggi daripada nilai saham beredar perusahaan. Nilai minimum kepemilikan institusional adalah sebesar 0,0081 kali yang terdapat pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk periode 2019 dan 2020, yang artinya perusahaan menghargai saham institusi sebesar Rp0,0081 lebih tinggi daripada nilai saham beredar perusahaan. Hal ini disebabkan oleh peningkatan harga atau nilai saham institusional perusahaan yang berasal dari pemegang saham (shareholders) institusi perusahaan.

Evaluasi Nilai Perusahaan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018–2022

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena harga saham dan total utang menurun, sedangkan total aset meningkat.

Nilai rata-rata nilai perusahaan pada penelitian ini adalah sebesar 1,8204 kali, yang artinya setiap Rp1 nilai buku dihargai lebih rendah sebesar 1,8204 dari harga pasar. Nilai minimum nilai perusahaan sebesar 0,6021 kali terdapat pada PT Media Nusantara Citra, Tbk (MNCN) periode 2022, yang artinya setiap Rp1 harga pasar saham dan nilai buku dari total utang dihargai sebesar Rp0,6021 dari total nilai aset. Hal ini disebabkan oleh peningkatan harga saham dan total utang yang lebih

rendah daripada peningkatan total aset perusahaan.

Evaluasi Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa likuiditas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\hat{Y} = -0,964 + 0,239X_1 + 3,714X_2$$

Nilai konstanta senilai $-0,964$ artinya ketika likuiditas sama dengan nol maka nilai perusahaan adalah senilai $-0,964$. Besarnya pengaruh likuiditas terhadap nilai perusahaan adalah senilai $0,239$, yang berarti setiap 1 satuan likuiditas maka akan menaikkan nilai perusahaan senilai $0,239$ satuan. Hasil analisis regresi berganda tersebut mengindikasikan bahwa likuiditas mengalami peningkatan dan nilai perusahaan meningkat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Brigham dan Houston (2018), bahwa apabila rasio likuiditas, manajemen aset, manajemen utang, dan profitabilitas baik, dan apabila investor menilai bahwa rasio-rasio ini akan terus baik di masa depan, maka rasio nilai pasar akan tinggi; harga saham akan sesuai dengan yang diharapkan, dan manajemen akan dinilai telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Evaluasi Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kepemilikan

institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\hat{Y} = -0,964 + 0,239X_1 + 3,714X_2$$

Nilai konstanta senilai $-0,964$ artinya ketika kepemilikan institusional sama dengan nol maka nilai perusahaan adalah senilai $-0,964$. Besarnya pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan adalah senilai $3,714$, yang berarti setiap 1 satuan kepemilikan institusional maka akan meningkatkan nilai perusahaan senilai $3,714$ satuan. Hasil analisis regresi berganda tersebut mengindikasikan bahwa kepemilikan institusional mengalami peningkatan dan nilai perusahaan meningkat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Wardhani, Chandrarin, dan Rahman (2017), bahwa semakin tinggi kepemilikan institusional dalam perusahaan maka akan meningkatkan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajer dan mengurangi oportunistik manajer, sehingga nilai perusahaan juga akan semakin meningkat.

Evaluasi Likuiditas dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa likuiditas dan kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\hat{Y} = -0,964 + 0,239X_1 + 3,714X_2$$

Nilai konstanta senilai $-0,964$ artinya ketika likuiditas dan kepemilikan institusional sama dengan nol maka nilai

perusahaan ialah senilai $-0,964$. Dari hasil tersebut, likuiditas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan senilai $0,239$, yang berarti bahwa setiap likuiditas meningkat senilai 1 satuan, maka nilai perusahaan meningkat senilai $0,239$ satuan. Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan senilai $3,714$, yang berarti bahwa setiap kepemilikan institusional meningkat senilai 1 satuan, maka nilai perusahaan meningkat senilai $3,714$ satuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Brigham dan Houston (2018), yang mengemukakan bahwa apabila rasio likuiditas, manajemen aset, manajemen utang, dan profitabilitas baik, dan apabila investor menilai bahwa rasio-rasio ini akan terus baik di masa depan, maka rasio nilai pasar akan tinggi; harga saham akan sesuai dengan yang diharapkan, dan manajemen akan dinilai telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa likuiditas dan kepemilikan institusional pada perusahaan-perusahaan Indeks LQ45 mengalami fluktuasi selama periode 2018–2022, dengan kecenderungan likuiditas meningkat dan kepemilikan institusional juga cenderung naik, sedangkan nilai perusahaan mengalami penurunan. Rata-rata likuiditas berada pada tingkat yang masih mampu menjamin kewajiban jangka pendek, sementara peningkatan proporsi kepemilikan institusional menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan dari investor institusi. Namun, menurunnya nilai perusahaan menunjukkan bahwa peningkatan indikator internal tidak selalu diiringi dengan persepsi pasar yang lebih baik.

Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa baik likuiditas maupun kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi sebesar 29,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup terhadap perubahan nilai perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan aset lancar serta struktur kepemilikan institusional dalam meningkatkan daya tarik perusahaan di mata investor dan menjaga nilai perusahaan dalam jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu likuiditas dan kepemilikan institusional, serta terbatas pada perusahaan-perusahaan Indeks LQ45 dalam periode 2018–2022. Variabel-variabel lain yang mungkin turut memengaruhi nilai perusahaan, seperti profitabilitas, struktur modal, tata kelola perusahaan, atau faktor makroekonomi, belum dikaji dalam penelitian ini.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi nilai perusahaan, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan sektor lain atau indeks saham berbeda guna memperoleh hasil yang lebih general dan komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan panel data atau model struktural juga dapat dipertimbangkan untuk menggali hubungan yang lebih dalam antarvariabel.

Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan likuiditas dan

struktur kepemilikan saham. Meningkatkan kinerja likuiditas dan mendorong kepemilikan institusional yang sehat dapat menjadi strategi untuk memperkuat persepsi investor terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap nilai perusahaan di pasar modal.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, E.F. and Houston, J.F. (2018) *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. 14th edn. Edited by M. M. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmayanti, F.E., Sanusi, F. and Widya, I.U. (2018) 'Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional Dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011- 2015)', *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i1.4284>.
- Hery (2018) *Analisis Laporan Keuangan: Integrated And Comprehensive Edition*. Edited by Adipramono. Jakarta: PT Grasindo.
- Ilham, R. N., Putri, D. E., Putra, H. S., Sari, E. P., & Siallagan, S. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kualitas Laba Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Logam dan Mineral. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 129-138.
- Ilham, R. N., Ervina, N., Julyanthry, J., & Putri, D. E. (2022). Anteseden Nilai Perusahaan Pada Perusahaan yang Konsisten Terdaftar di Jakarta Islamic Index (JII). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 363-368.
- Putra, A.N.D.A. and Lestari, P.V. (2016)

- ‘Pengaruh Kebijakan Dividen, Likuiditas, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), pp. 4044–4070. Available at: https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/khari_sma/article/view/4847.
- Putri, D. E., & Sari, E. P. (2020). Dampak CR, DER dan NPM terhadap Tobins Perusahaan Sub Sektor Kosmetik dan Barang Keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 249-255.
- Sari, E. P., Ilham, R. N., Putri, D. E., & Syahputri, A. (2022). Kebijakan dividen sebagai pemediasi pengaruh antara leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada perusahaan indeks Lq 45. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 676-686.
- Sinambela, L.P. and Sinambela, S. (2019) *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sudana, I.M. (2015) *Manajemen Keuangan Perusahaan*. 2nd edn. Edited by N.I. Sallama. Jakarta: Erlangga.
- Syahputri, A., Putra, H. S., Julyanthry, J., Sari, E. P., & Putri, D. E. (2022). Effect of Current Ratio and Debt to Asset Ratio on Return On Asset Moderated by Firm Size. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 191-204.
- Wardhani, T.S., Chandrarin, G. and Rahman, A.F. (2017) ‘Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan Dan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi’, *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi Keuangan dan Pajak*, 1(2), pp. 93–110. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.30741/assets.v1i2.34>.

PERAN PNM MEKAAR DALAM PENYALURAN PEMBIAYAAN UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN UMKM DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Amelia Anwar¹

ameliaanwar@umitra.ac.id

Nety Kumalasari²

nety@umitra.ac.id

Masthuroh³

masthuroh@umitra.ac.id

Universitas Mitra Indonesia¹⁻³

ABSTRACT

The collaboration program held aims to distribute cooperation funds through the National Civil Capital (PNM) initiative which offers new opportunities for economic development. The level of income in society is one of the important indicators for assessing the economic capacity of the community. This study explores the contribution of PNM Mekar financing in boosting the income of MSMEs in Bandar Lampung City. With a qualitative approach, we conducted an in-depth data collection in an incentive manner to maintain the quality of the study. Researchers found that PNM Mekaar has played a role in helping MSMEs who are experiencing capital difficulties in developing their businesses. The use of this financing is mainly used for productive purposes, but there are customers who use it for consumption.

Keywords : *Financing, Income, PNM Mekaar, MSMEs*

ABSTRAK

Program kolaborasi yang diadakan bertujuan untuk distribusi dana kerjasama melalui adanya inisiatif Permodalan Nasional Madani (PNM) yang menawarkan kesempatan baru untuk perkembangan perekonomian. Tingkat pendapatan dalam masyarakat merupakan salah satu indikator penting untuk menilai kapasitas ekonomi komunitas. Penelitian ini mengeksplorasi kontribusi pembiayaan PNM Mekar dalam mendongkrak pendapatan UMKM di Kota Bandar Lampung. Dengan pendekatan kualitatif, kami melakukan pendalaman data secara insentif untuk menjaga kualitas studi. Peneliti menemukan bahwa PNM Mekaar telah berperan membantu UMKM yang mengalami kesulitan modal dalam mengembangkan bisnisnya. Penggunaan pembiayaan ini terutama digunakan untuk tujuan produktif, tetapi ada nasabah yang menggunakannya untuk dikonsumsi.

Kata Kunci : *Pembiayaan, Pendapatan, PNM Mekaar, UMKM*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah diakui dalam dunia ekonomi, UMKM merupakan elemen yang sangat vital dalam perekonomian Indonesia. Hal ini terbukti dari peran UMKM sebagai kekuatan utama penopang perekonomian saat krisis keuangan melanda Indonesia pada tahun itu, mampu bertahan di tengah tumbangannya perusahaan-perusahaan besar. Pemerintah mendorong UMKM sebagai bisnis lokal yang bisa dimanfaatkan secara efisien dan memberikan keuntungan maksimal, seiring dengan semakin banyaknya individu yang beralih menjadi pengusaha yang pada gilirannya memperkuat ekonomi dan ketahanan di wilayah tersebut

Peningkatan kemampuan komersial pengusaha UMKM merupakan tantangan yang kompleks. Hal ini disebabkan oleh berbagai indikator yang saling terkait, seperti keterbatasan modal, baik dari segi jumlah maupun sumbernya, terbatasnya manajemen dan kecakapan dalam pengorganisasian, serta terbatasnya usaha promosi. Selain itu, terdapat pula persaingan yang tidak sehat. Factor lainnya termasuk tekanan akibat minimnya kemampuan manajerial, keterampilan operasional dalam pengorganisasian, dan terbatasnya upaya pemasaran. Disamping hal-hal terdapat juga persaingan yang kurang sehat dan desakan ekonomi sehingga mengakibatkan ruang lingkup usaha menjadi sempit dan terbatas.(yuli, 2022).

PNM (Permodalan Nasional Madani), sebagai anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang berfokus pada keuangan mikro, memiliki program kemitraan untuk distribusi dana. Program ini, yang dikenal dengan nama Mekaar (Ekonomi Keluarga Sejahtera), awal mulanya dibentuk PNM

untuk membantu ibu-ibu yang berencana merintis usaha kecil.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kasmir (2008) pendanaan merujuk pada penyediaan faktor yang dapat disamakan dengan suatu kesepakatan, yaitu perjanjian antara bank dan pihak lain. Pihak yang mendapatkan dana diharuskan untuk menyediakan uang guna mengembalikan dana atau faktor atau membagi keuntungan. Dengan kata lain, pendanaan adalah penyediaan uang yang disetujui oleh kedua belah pihak dan melibatkan pengembalian atau pembagian keuntungan. Pendanaan dapat dikategorikan menjadi dua berdasarkan cara pemakaiannya (Antonio, 2010) :

- 1) Pembiayaan produktif
Pembiayaan Produktif adalah dana yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan di sektor produksi dalam arti luas. Ini mencakup pengembangan usaha, baik dalam produksi, perdagangan, maupun investasi.
- 2) Pembiayaan konsumtif
Pembiayaan Konsumtif adalah dana yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang akan habis setelah dimanfaatkan.

Penggalangan dana bertujuan untuk memenuhi salah satu sasaran utama lembaga keuangan sebagai entitas bisnis, yaitu meraih profit demi kesejahteraan nasabah. Berdasarkan pendapat Muhammad (2002), tujuan pendanaan diklasifikasikan menjadi dua kategori : makro dan mikro. Secara esensi, pendanaan berfungsi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat, Peningkatan produktivitas, membuka pekerjaan baru, dan distribusi pendapatan. Berkenaan dengan mikro,

pendanaan diberikan untuk memaksimalkan keuntungan, upaya untuk meminimalkan risiko, penggunaan sumber daya ekonomi, dan distribusi dana berlebihan.

Besaran pendapatan adalah salah satu ukuran penting dalam ekonomi untuk mengevaluasi kemampuan ekonomi masyarakat. Menurut kamus Manajemen (Marbun, 2003), penghasilan adalah uang yang diterima individu, perusahaan, atau organisasi lain dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, komisi, biaya, dan keuntungan. Lebih lanjut, pendapatan seseorang dapat didefinisikan sebagai jumlah penerimaan yang diukur dengan satuan mata uang, yang bisa dihasilkan oleh individu atau suatu negara dalam jangka waktu tertentu. Reksoprayitno (2004) menjelaskan bahwa Pendapatan (revenue) merujuk pada total pemasukan yang diterima dalam periode tertentu. Pendapatan industri merujuk pada imbalan atas penggunaan faktor produksi dalam sektor anggaran dan korporasi, yang dapat berupa, sewa, bunga, gaji/upah. Tingkat pendapatan masyarakat merupakan salah satu indikator penting untuk mengevaluasi kapasitas ekonomi mereka. Ramlan (2006) membagi pendapatan menjadi dua bagian : pendapatan kotor (yang merupakan penjualan bersih setelah dikurangi biaya barang yang akan dijual) dan laba bersih. Total pendapatan kotor adalah penjualan bersih dikurangi biaya barang yang dijual. Total pendapatan disebutkan karena tidak mempertimbangkan pengeluaran operasional yang dikeluarkan sehubungan dengan pembentukan pendapatan. Sementara itu, laba bersih adalah perbedaan dalam perbedaan yang terkait dengan pengeluaran terkait dengan upaya untuk mencapai pendapatan ini selama periode waktu tertentu.

Pada kota Bandar Lampung, banyak Ibu di desa yang sebelumnya hanya berperan

sebagai ibu rumah tangga dan bergantung pada penghasilan suami yang tidak menentu (petani, pekerja konstruksi dan nelayan) kini merasakan dampak positif program Mekaar PNM. Setelah program ini dimulai tahun lalu, mereka membentuk kelompok-kelompok usaha, mengelola bisnis sendiri, dan berhasil meningkatkan pendapatan, meski dalam skala kecil. Program ini secara signifikan membantu para ibu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Program yang diluncurkan oleh PNM Mekaar adalah pemberian pinjaman. PNM Mekaar menawarkan pinjaman kepada masyarakat dengan maksud untuk memperkuat dan mengembangkan kemandirian ekonomi. Untuk mendapatkan simpanan dan pinjaman uang, peminjam harus memiliki jumlah minimum kelompok perusahaan dan mengajukan proposal untuk kelompok perusahaan. Setiap proposal aplikasi akan dinilai apakah aplikasi tersebut layak atau apakah perlu menerima. Pemberian pinjaman modal dari PNM sudah ditetapkan, biaya dari PNM berhak sekali seminggu untuk menerima biaya dari pelanggan, pelanggan juga dihitung untuk bunga pinjaman.

Peran Permodalan Nasional Madani (PNM) dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat konsisten dengan pandangan Robbins, yang menyatakan bahwa peran individu dimasyarakat meliputi hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, PNM memiliki kewajiban untuk menjalankan hak dan tanggung jawabnya, termasuk memberikan pinjaman modal kepada nasabah. Selain itu, PNM juga berkewajiban untuk memberikan pelatihan dan bimbingan kepada nasabah yang baru memulai usaha, agar usaha yang dijalankan serta modal yang telah dipinjam dapat mendatangkan keuntungan dan

meningkatkan pendapatan bagi para pelaku usaha.

Idealnya, pendampingan melibatkan pertemuan mingguan yang berorientasi bukan hanya pada pembayaran angsuran, tetapi juga pelatihan, pembinaan, dan pemantauan kemajuan usaha nasabah. Dalam sesi pembinaan, nasabah akan dimintai informasi tentang perkembangan bisnisnya. Apabila nasabah menemui kendala, PNM Mekaar akan segera memberikan arahan atau bantuan untuk membantu usaha yang bersangkutan agar bisa kembali berkembang atau tumbuh. PNM Mekaar memiliki fungsi penting dalam menyediakan pinjaman untuk modal usaha yang ditujukan bagi wanita-wanita yang berada dalam kondisi ekonomi sulit, Tujuannya adalah untuk memperluas dan menggenjot kapasitas produksi nasabah selama periode pandemi COVID-19 (Helina, et al., 2021). Kehadiran PNM Mekaar sebagai sumber pendanaan bagi UMKM diharapkan dapat terus mendukung pelaku UMKM dalam mengembangkan dan meningkatkan pendapatan usaha mereka. Sebagai respon, sejak tahun 2020, PNM telah mengakselerasi penyaluran dana untuk pemberdayaan UMKM. Bukti keberhasilan ini terlihat dari total penyaluran PNM Mekaar yang terus meningkat hingga melebihi Rp 15 triliun (PT Permodalan Nasional Madani, 2020).

Penelitian Oktarila (2020) menunjukkan bahwa PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar berperan sangat penting dalam mendukung pengembangan usaha kecil di Desa Terara. Sebaliknya, studi Harahap (2021) mengungkapkan bahwa proses penyaluran modal oleh PNM menghadapi berbagai tantangan, termasuk pandangan masyarakat yang menganggap prosedurnya cukup rumit. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, studi ini

memusatkan perhatian pada kontribusi PNM Mekaar dalam meningkatkan pendapatan UMKM di kota Bandar Lampung.

Saat ini, Jumlah nasabah terus meningkat karena syarat yang ditetapkan oleh PNM Mekaar sangat mudah untuk dipenuhi. Untuk berpartisipasi dalam program pembiayaan, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan dokumen-dokumen yang perlukan: Kartu Tanda Penduduk, Kartu Tanda Penduduk Saksi, dan Kartu Keluarga (KK) ;
- 2) Pengujian kelayakan: melaksanakan survei mengenai tempat tinggal dan penghasilan;
- 3) Penyaringan dokumen dilakukan tim PNM Mekaar;
- 4) Proses Verifikasi;
- 5) Persiapan untuk pendanaan: pelatihan selama lima hari;
- 6) Persetujuan dari pihak Nasabah;
- 7) Pencairan dana.

Peningkatan jumlah nasabah ini jelas memberikan keuntungan bagi PNM Mekaar, di mana sasaran PNM Mekaar untuk memberikan pembiayaan bagi pelaku usaha yang mengalami kekurangan dana dapat terelisasi. Namun, seiring berjalannya waktu, PNM Mekaar mulai mengabaikan beberapa ketentuan yang telah ditetapkan. Contohnya, ada nasabah yang masih bisa ikut program pembiayaan dan memperoleh tambahan modal, meskipun mereka tidak disiplin menghadiri pertemuan kelompok mingguan dan hanya menitipkan angsuran . Dari wawancara sederhana peneliti dengan nasabah, ditemukan bahwa PNM Mekaar sudah tidak menjalankan kelima tahap persiapan pembiayaan bagi calon nasabah atau nasabah baru. Hal ini berdampak pada kesalahan penggunaan modal tambahan oleh beberapa nasabah. Seringkali, dana yang

diperoleh dari PNM Mekaar tidak hanya dimanfaatkan untuk modal dan pengembangan usaha, tetapi untuk keperluan konsumsi seperti memenuhi kebutuhan sehari-hari dan biaya pendidikan anak. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk menyelidiki Peran PNM Mekaar dalam Penyaluran Pembiayaan untuk Meningkatkan Pendapatan UMKM di Kota Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah analisis kasus, penelitian ini mengandalkan informasi dari berbagai pihak terkait, yang berarti data didapatkan dari beragam referensi (Nawawi, 2003). Dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan yang diterapkan melalui observasi, Wawancara, dan studi dokumen. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari account officer PNM Mekaar, dan 30 orang nasabah PNM Mekaar di Kota Bandar Lampung. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana data hasil wawancara dianalisis secara kualitatif berdasarkan penyajian data (Miles dan Huberman, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Permodalan Nasional Madani (PNM) melalui program Mekaar memiliki peranan krusial dalam meningkatkan pendapatan UMKM di Kota Bandar Lampung. Hal ini sangat mendukung para pelaku usaha mikro yang selama ini sulit mengakses pembiayaan dari lembaga keuangan formal. Nasabah tidak hanya diberi dana, tetapi juga dibimbing agar bisa mengelola usahanya secara berkelanjutan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan usaha UMKM pasca bergabung dalam program PNM Mekaar antara lain

adalah ekspansi usaha dan diversifikasi produk. Berdasarkan data lapangan, sejumlah nasabah menyatakan bahwa pembiayaan dari PNM membantu mereka dalam memperluas usaha, baik dari sisi penambahan stok maupun pembukaan cabang usaha kecil. Hal ini menunjukkan bahwa akses terhadap pembiayaan turut mendorong pertumbuhan usaha (Mendonca et al., 2022)

Pemberian dana ini jelas memiliki sejumlah aturan dan prosedur yang harus diikuti oleh nasabah PNM Mekaar agar terhindar dari permasalahan seperti kesulitan dalam membayar pinjaman memiliki sejumlah ketentuan dan langkah yang harus dipatuhi oleh nasabah supaya terhindar dari masalah seperti kesulitan dalam melunasi pinjaman. Program pendanaan ini terbuka bagi perempuan prasejahtera yang memiliki atau memulai usaha. Peserta diwajibkan menyertakan salinan KK, kartu tanda penduduk (KTP) pemohon, kartu tanda penduduk (KTP) saksi, serta bersedia mengikuti pertemuan kelompok mingguan dan membayar angsuran sesuai jadwal.

Proses distribusi dana dimulai dengan memberikan informasi kepada calon nasabah mengenai tujuan dan manfaat pembiayaan. Kemudian, survei kelayakan penghasilan akan dilakukan di tempat tinggal calon nasabah melalui pengisian formulir. Tahap seleksi dana verifikasi persyaratan selanjutnya akan dilaksanakan Senior Account Officer atau Kepala Cabang.

Setelah itu, dukungan finansial akan disiapkan. Calon nasabah akan mengikuti pelatihan selama lima hari mengenai ketentuan pembiayaan Mekaar serta hak dan kewajiban mereka. Setelah penilaian kelayakan, dokumen calon nasabah akan diproses untuk permohonan pencairan dalam

waktu paling lama satu minggu . langkah berikutnya adalah mendapatkan persetujuan dari Kepala Cabang atau Senior Account Officer (SAO) untuk memastikan validasi data nasabah sesuai yang sudah diproses. Selanjutnya, proses pencairan dana akan diteruskan, dengan seluruh anggota kelompok diwajibkan hadir untuk menyaksikannya. Prosedur yang digunakan PNM Mekaar ini sejalan dengan prinsip 5 C menurut Martono (2013), yaitu .

1. *Character* (Karakter), yaitu upaya untuk memahami sifat nasabah melalui wawancara. Sebaiknya libatkan pula pasangan calon nasabah yang sudah menikah agar data yang diperoleh lebih akurat.
2. *Capacity*, dilakukan untuk mengetahui mengevaluasi sejauh mana nasabah mampu membayar kembali pinjaman dengan melihat usaha yang dijalankan oleh nasabah.
3. *Capital* (modal), penilaian ini dilakukan dengan caara memeriksa seberapa besar pendapatan yang diperoleh dan keuntungan yang dihasilkan dari usaha yang sedang dijalankan.
4. *Collateral* di PNM Mekaar tidak memerlukan agunan fisik. Sebaliknya, prinsip ini dijalankan dengan mempersiapkan dan membekali nasabah melalui edukasi pembiayaan. Tujuannya adalah membangun dasar disiplin kredit yang kokok yang diwujudkan melalui kehadiran rutin nasabah dalam setiap pertemuan kelompok, sekaligus memastikan mereka memahami dan mematuhi seluruh aturan PNM Mekaar.
5. *Condition*, dilakukan dengan cara memeriksa langsung tempat usaha milik nasabah untuk memahami operasional prospek usahanya, dan melakukan kunjungan ke rumah calon nasabah

untuk keadaan keluarga dan lingkungan sosialnya.

Hasil studi menunjukkan bahwa pendanaan PNM Mekaar tidak hanya mendukung peningkatan modal, tetapi juga berkontribusi pada bertambahnya penghasilan. Hal ini sejalan dengan tujuan pembiayaan mikro menurut Muhammad (2002), yaitu:

- 1) Meningkatkan Keuntungan
Penyaluran dana oleh PNM Mekaar secara langsung meningkatkan penghasilan para pengusaha. Dengan adanya dukungan pembiayaan ini, para pengusaha dapat memperluas dan menambah variasi produk yang mereka tawarkan. Dampaknya, pendapatan mereka turut meningkat karena pilihan produk yang dijual menjadi lebih beragam dan menarik bagi konsumen.
- 2) Upaya Mengurangi Risiko Pembiayaan
PNM Mekaar berperan penting dalam mengurangi risiko finansial bagi Usaha Mikro, kecil, dan Menengah (UMKM) di Kelurahan Atambua Kota dengan membantu menyelesaikan masalah permodalan. Selain itu, pembiayaan ini juga menyelamatkan UMKM dari jeratan pinjaman rentenir atau sumber pembiayaan lain yang membebankan suku bunga tinggi. Ini karena PNM Mekaar menawarkan suku bunga yang lebih ringan dan angsuran mingguan yang terjangkau, sehingga pendapatan bersih yang diperoleh UMKM menjadi maksimal tanpa terpotong oleh biaya bunga yang besar.
- 3) Pemanfaatan Sumber Daya Ekonomi
Sumber daya ekonomi berupa pinjaman dari PNM Mekaar dapat

digunakan untuk membantu dan memperluas usaha.

- 4) Distribusi Kelebihan Dana PNM Mekaar memberikan pembiayaan dengan menawarkan modal kepada UMKM yang membutuhkan bantuan modal.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Halim (2021), yang menunjukkan bahwa pembiayaan usaha mikro dan pendampingan berperan signifikan dalam peningkatan pendapatan nasabah PNM Mekaar.

Peran PT PNM Mekaar menjadi signifikan karena tidak hanya menyediakan akses pembiayaan tetapi juga memberikan pendampingan usaha sebagai bentuk mitigasi risiko. Pendampingan tersebut mencakup edukasi keuangan, penguatan manajerial, hingga peningkatan literasi digital agar pelaku usaha mampu memahami, mengantisipasi, dan menghindari praktik bisnis digital yang berisiko tinggi. Dengan demikian, integrasi antara pembiayaan syariah dan peningkatan kapasitas UMKM oleh PNM Mekaar dapat dilihat sebagai langkah strategis dalam menciptakan ekosistem usaha mikro berkelanjutan. Salah satu bentuk ekspansi yang menonjol adalah peningkatan modal kerja dan kapasitas produksi. Dengan adanya pembiayaan dari PNM Mekaar, pelaku usaha dapat membeli bahan baku lebih banyak, memperluas jaringan distribusi, hingga memaksimalkan potensi usaha yang sebelumnya terbatas (Saifuddin & Haikal, 2023). Contoh konkret yang ditemukan dalam penelitian ini adalah seorang nasabah yang sebelumnya hanya menjual nasi kuning, namun setelah memperoleh pembiayaan, ia mampu menambah jenis produk seperti mie, gorengan, dan minuman ringan. Hal ini turut berdampak pada peningkatan omzet harian yang lebih stabil dan menjanjikan. Diversifikasi usaha juga

menjadi strategi adaptif yang penting dalam menjaga keberlanjutan usaha UMKM. Langkah ini dapat meminimalisir risiko usaha dan sekaligus membuka peluang baru dalam pengembangan bisnis.

PENUTUP

Kesimpulan

PT Adhi Commuter Property Tbk mengalami kenaikan keuntungan dan penurunan keuntungan di beberapa sektor yaitu:

1. Dibidang investasi mendapat keuntungan sebesar Rp 227,388,591,834.
2. Dibidang pembelanjaan mendapat keuntungan sebesar Rp 28,628,101,806.
3. Dibidang aset lancar mendapat keuntungan sebesar Rp 334,546,653,122'
4. Serta dibidang aset tak lancar mengalami penurunan pada tahun 2022 sebesar Rp 133,348,377,934.

Manajemen yang diterapkan oleh PT Adhi Commuter Property dapat dikatakan berhasil jika melihat keuntungan yang didapat, keuntungan yang didapat oleh PT Adhi Commuter Property jauh lebih banyak dibandingkan kerugian yang didapat.

Saran

1. Bagi PNM mekaar
PNM Mekaar terus berusaha untuk menjaga dan meningkatkan performanya sebagai lembaga yang memberikan bantuan keuangan bagi usaha kecil, terutama untuk ibu-ibu yang berada dalam keadaan kurang beruntung, dengan selalu memperhatikan setiap langkah yang diperlukan dalam proses pencairan dana ini. Diharapkan PNM Mekaar

juga dapat secara berkelanjutan mengawasi para nasabah yang telah mendapat bantuan keuangan agar mereka menggunakan dana tersebut dengan benar

2. Bagi Nasabah PNM Mekaar

Dana yang disalurkan oleh PNM Mekaar bertujuan untuk mendukung usaha kecil, khususnya para wanita prasejahtera yang telah memiliki atau berencana memulai usaha. Tujuannya adalah untuk meningkatkan skala usaha taraf hidup keluarga mereka. Oleh karena itu, kami berharap para pelaku usaha yang menerima pembiayaan PNM Mekaar dapat memanfaatkan dana ini secara optimal untuk pengembangan usahanya. Penggunaan dana sesuai untuk peruntukan akan membantu usaha berkembang pesat, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan pembiayaan lanjutan di masa depan.

3. Bagi Penelitian

Berikutnya, studi ini di harapkan mampu menelaah kembali parameter penelitian yang akan diterapkan pada penelitian berikutnya, mengingat bahwa penelitian ini masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Penliti di masa mendatang mungkin bisa menambahkan variabel lain, seperti efek yang dihasilkan dari keberadaan kredit yang bermasalah, sehingga informasi terkait analisis kredit bermasalah menjadi lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- S. Mikro, Account Officer Mikro PNM Mekaar. 2025. Wawancara mengenai Pertumbuhan Jumlah Pelanggan, 21 April.
Agus, Harjito dan Martono, 2023.

Manajemen Keuangan. Yogyakarta, Ekonisia

Antonio, M. S., 2021. Bank Syariah Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Gema Insani Press

Halim, A., 2021. Pengaruh Pembiayaan Ultra Mikro dan Pendampingan terhadap Kenaikan Pendapatan Pengusaha Mikro di Kabupaten Mamuju. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Volume 18, hal. 262-271.

Harapan, 2021. Kontribusi PT Permodalan Nasional Madani Dalam Menyediakan Pinjaman Modal Usaha.

Herlina, dkk. 2021. Peran PNM Mekaar Dalam Mempertahankan Usaha Mikro Selama Pandemi Covid-19 di Kelurahan Lubuk Buata Kota Padang. Pendidikan Sejarah, Juli, Volume 2, hal. 144-150

Kasmir, 2018. Kewirausahaan. Jakarta : Rajawali Press.

Marbun, 2023. Kamus Manajemen. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Mendonca, dkk. 2022. The Role of PNM Mekaar In Distribution of Finance to Increasing The Income of MSMEs in Atambua City. Glory : Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 2 (2), hal 53-64

Miles, M. B & Huberman, M., 2024, Analisis Data Kualitatif. Jakarta : UI Press

Muhammad, 2022. Manajemen Bank Syari'ah. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Nawawi, H., 2023. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yoogyakarta : Gajah Mada University Press
Nawawi, H., 2023. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Oktarila, Riska, 2020. Peran PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Syariah Dalam Mengembangkan Usaha Kecil Di Desa Terara.

PT Permodalan Nasional Madani, 2020.

Program Mekar
<https://www.pnm.co.id/business/pnm-mekaar>
Ramlan, 2016. Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro. Yogyakarta : Andi
Reksoprayitno, 2024. Pendapatan. Dalam: Sistem Ekonomi dan Demokrasi Ekonomi. Jakarta; Bina Grafika, hal. 79.
Saifuddin, S., dan Haikal, M.F. 2023.

Startegi Pemasaran untuk
Memenangkan Pangsa Pasar dari
Perspektif Ekonomi Syariah (Stidi Kasus; UD. Haikal Industri Ayam Broiler). JESI (Jurnala Ekonomi Syariah Indonesia, 13(2), 258-275
Yuli Rahmini Suci. 2022. Kemajuan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia

PERAN KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN

Nurlailiyah

nurlailiyah.lia@gmail.com

Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to determine the role of internal communication in increasing employee organizational commitment at PT. Pegadaian. The background of this study is based on the importance of effective communication in building harmonious relationships between employees and the organization, as well as its impact on the level of employee involvement and commitment to the company. The formulation of the problem of this study is how internal communication can increase employee organizational commitment at PT. Pegadaian. This study uses a qualitative descriptive method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews with four informants from various divisions at PT. Pegadaian. Data analysis was carried out using thematic analysis techniques to find emerging patterns related to internal communication and organizational commitment. The results of the study indicate that internal communication has a significant role in strengthening relationships between employees, increasing work motivation, and strengthening employee commitment to the company. Informal communication through channels such as WhatsApp groups and regular meetings is very influential in creating a positive work atmosphere and increasing a sense of togetherness. However, structured formal communication is also needed to reduce the potential for miscommunication, especially those related to technical information. This study also revealed that awards and appreciation between employees strengthen their commitment to the company.

Keywords : *Communication, Commitment, Internal, Pawnshop, Organization.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi internal dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada PT. Pegadaian. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi, serta dampaknya terhadap tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana komunikasi internal dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan di PT. Pegadaian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan empat narasumber yang berasal dari berbagai divisi di PT. Pegadaian. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik untuk menemukan pola-pola yang muncul terkait dengan komunikasi internal dan komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat hubungan antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan mempererat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi informal melalui saluran seperti grup WhatsApp dan pertemuan rutin sangat berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan rasa kebersamaan. Namun, diperlukan juga komunikasi formal yang terstruktur

untuk mengurangi potensi miskomunikasi, terutama yang berkaitan dengan informasi teknis. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa penghargaan dan apresiasi antar karyawan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Komunikasi, Komitmen, Internal, Pegadaian, Organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komunikasi internal merupakan salah satu bagian penting dalam setiap organisasi, yang berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, membangun hubungan antar individu, dan menciptakan pemahaman yang sama di antara anggota organisasi. Dalam konteks perusahaan, komunikasi internal tidak terbatas pada penyampaian informasi seputar kebijakan atau prosedur, tetapi juga berkaitan dengan interaksi yang membangun budaya organisasi yang sehat, kepuasan kerja meningkat, dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan berkomitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat, produktivitas yang lebih tinggi, serta lebih mampu menjaga hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja. Oleh karena itu, peran komunikasi internal dalam membangun dan meningkatkan komitmen organisasional sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang Perusahaan (Evikasari & Praptiestrini, 2020).

Dalam banyak kasus, komunikasi internal tidak dapat berjalan efektif disebabkan karena terjadinya miskomunikasi, ketidakjelasan informasi, serta menurunnya kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Fenomena ini seringkali berujung pada berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, penting

bagi perusahaan untuk memanfaatkan komunikasi internal yang baik sebagai strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Atrizka, Afifa, & Dalillah, 2020).

PT. Pegadaian, sebagai perusahaan milik negara yang memiliki jaringan cabang yang luas di Indonesia, menghadapi tantangan dalam menjaga komunikasi yang efektif di antara seluruh karyawan, terutama dengan adanya perbedaan lokasi cabang yang tersebar di berbagai daerah. PT. Pegadaian sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan dan memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi, tentu memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi berkomitmen tinggi terhadap visi dan misi perusahaan. Sehingga komunikasi internal yang efektif dan transparan menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian (Kartika, Firmansyah, & Wahyudi, 2019).

Beberapa isu yang mungkin relevan dalam konteks PT. Pegadaian adalah tantangan dalam membangun komunikasi antar cabang yang berjauhan, penggunaan teknologi komunikasi yang belum optimal, serta bagaimana komunikasi internal dapat lebih menyentuh aspek emosional dan psikologis karyawan untuk memperkuat komitmen mereka. Berbagai data dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan di organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini sangat relevan untuk mencari informasi lebih dalam mengenai bagaimana komunikasi internal memiliki peranan dalam meningkatkan komitmen organisasional di PT. Pegadaian (Iskandar & Liana, 2021).

Penelitian ini memiliki urgensi yang besar mengingat pentingnya komunikasi internal dalam menciptakan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, yang akhirnya dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karenanya penelitian ini penting untuk memberikan wawasan baru bagi PT. Pegadaian dalam peningkatan komunikasi internal yang lebih efektif, selanjutnya dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan (Putiviandra, Hendriani, & Roesdi, 2024).

Fenomena yang berkembang di dunia kerja menunjukkan bahwa banyak organisasi yang menghadapi masalah dalam menjaga komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, khususnya dalam perusahaan besar dengan cabang-cabang yang tersebar di berbagai lokasi. PT. Pegadaian sebagai perusahaan yang memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia sangat membutuhkan komunikasi internal yang dapat menghubungkan seluruh karyawan di berbagai daerah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola komunikasi internal yang dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap Perusahaan (Ernawati, Budiyo, & Monic, 2022).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori komunikasi organisasi, khususnya mengenai hubungan antara komunikasi internal dan komitmen organisasional. Harapan lain dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen PT. Pegadaian untuk memperbaiki dan mengoptimalkan komunikasi internal di perusahaan tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran komunikasi internal dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada PT. Pegadaian. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisa secara mendalam mengenai hubungan antara komunikasi internal yang efektif dengan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta untuk menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komunikasi internal dalam konteks PT. Pegadaian.

Adapun manfaat penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, peneliti mengharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori komunikasi organisasi, terutama yang berkaitan dengan komunikasi internal dan komitmen organisasional. Peneliti juga berharap untuk menambah referensi dalam kajian komunikasi organisasi, khususnya mengenai penerapan komunikasi internal dalam perusahaan besar seperti PT. Pegadaian untuk meningkatkan komunikasi internal yang efektif guna memperkuat komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman manajemen PT. Pegadaian tentang pentingnya komunikasi internal yang transparan dan inklusif untuk membangun komitmen karyawan terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Internal dalam Organisasi

Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pesan di dalam sebuah organisasi, yang melibatkan interaksi antar individu, kelompok, dan departemen untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi internal mencakup segala bentuk interaksi yang terjadi antara manajemen dan karyawan, baik secara formal maupun informal. Sebagai sarana

vital, komunikasi internal dapat menciptakan aliran informasi yang lancar, memperkuat pemahaman, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan. Menurut penelitian oleh (Eko Puji Lestari & Euis Soliha, 2024), Kepuasan kerja meningkat dan berkurangnya kesalahpahaman dalam organisasi merupakan peran dari komunikasi internal yang transparan dan terbuka.

Terdapat tiga jenis utama komunikasi internal dalam organisasi: vertikal, horizontal, dan informal. Komunikasi vertikal terjadi antara pimpinan dan karyawan dalam bentuk perintah, laporan, atau umpan balik. Komunikasi horizontal terjadi antar individu atau departemen sejajar dalam organisasi untuk koordinasi tugas dan berbagi informasi. Sementara itu, komunikasi informal berkembang secara spontan dan tidak terstruktur, biasanya berupa percakapan sehari-hari antar karyawan. Ketiga jenis komunikasi ini berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat, kolaborasi yang produktif, dan meningkatkan keterikatan yang kuat terhadap organisasi (Wiguna & Kawiana, 2022).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat atau memiliki loyalitas kepada organisasi tempat mereka bekerja. (Mukti, 2021) mengembangkan model tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi, dan komitmen berkelanjutan mencerminkan pertimbangan praktis, seperti biaya atau keuntungan yang dirasakan karyawan jika meninggalkan organisasi.

Tingkat komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kepemimpinan, pengembangan karir, budaya organisasi, serta pengalaman dan hubungan interpersonal di dalam perusahaan. Penelitian oleh (Amalia & Rizaldi, 2021) menunjukkan bahwa ketiga dimensi komitmen organisasional meningkat karena komunikasi internal yang efektif, sehingga karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan melibatkan karyawan pengambilan keputusan organisasi. Komunikasi yang terbuka dan jelas, membuat karyawan merasa lebih terhubung secara emosional (komitmen afektif), lebih memahami nilai dan tujuan perusahaan (komitmen normatif), serta memiliki alasan praktis untuk bertahan (komitmen berkelanjutan).

Peran Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional

Komunikasi internal berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Penelitian oleh (Evikasari & Praptiestrini, 2020) mengungkapkan bahwa komunikasi internal yang terbuka, transparan, dan teratur dapat menambah kepercayaan karyawan terhadap pimpinan serta menciptakan keterikatan terhadap tujuan dan nilai perusahaan. Komunikasi efektif juga membantu karyawan untuk memahami peran mereka dalam organisasi, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dari peningkatan motivasi dan keterlibatan mereka.

Selain itu, komunikasi internal yang baik dapat mencegah terjadinya misinterpretasi yang dapat menurunkan komitmen karyawan. Dalam konteks PT. Pegadaian, penerapan komunikasi internal yang baik dapat mengurangi ketegangan atau kebingungannya terkait kebijakan atau prosedur perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau terbatas dapat

menyebabkan frustrasi, ketidakpastian, dan akhirnya mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi (Ernawati, Novandalina, Budiyo, & Monica, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan memahami fenomena di lapangan, khususnya mengenai peran komunikasi internal dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan di PT. Pegadaian. Penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan terkait komunikasi internal yang berlangsung dalam organisasi dan bagaimana hal tersebut memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan. Data yang diperoleh akan dianalisis secara induktif untuk mendapatkan pengetahuan yang mendalam dan komprehensif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian yang terlibat langsung dalam kegiatan komunikasi internal, yang meliputi berbagai tingkat jabatan. Sebanyak empat orang karyawan dipilih sebagai narasumber yang mewakili posisi yang berbeda dalam organisasi, yakni karyawan biasa, administrasi, sosial media marketing, dan accounting. Pemilihan narasumber ini didasarkan pada pengalaman mereka dalam menjalankan tugas serta tingkat keterlibatan mereka dalam komunikasi internal perusahaan dan telah bekerja dalam kurun waktu satu tahun atau lebih.

Metode pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi narasumber mengenai komunikasi internal di PT. Pegadaian.

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang fleksibel, memberikan ruang bagi narasumber untuk berbicara secara terbuka dan mendalam tentang pengalaman mereka. Wawancara dilakukan dengan empat narasumber yang telah disebutkan sebelumnya, dan setiap wawancara berlangsung antara 30 hingga 45 menit. Dalam wawancara ini, peneliti menanyakan berbagai hal terkait saluran komunikasi internal yang digunakan, frekuensi komunikasi, jenis komunikasi (formal dan informal), kendala dalam komunikasi, serta pengaruh komunikasi terhadap suasana kerja dan kerjasama antar karyawan.

Data yang dihasilkan dari wawancara tersebut akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara, yang kemudian diorganisasi menjadi tema-tema utama berdasarkan tujuan penelitian. Peneliti akan mengidentifikasi dan mengkategorikan pola-pola komunikasi yang muncul dari wawancara, serta menghubungkannya dengan komitmen organisasional karyawan. Langkah-langkah analisis data kualitatif yang dilakukan meliputi: pertama, pengkodean, yaitu mengidentifikasi dan memberi kode pada data wawancara yang relevan dengan topik penelitian; kedua, kategorisasi, yaitu mengelompokkan kode-kode tersebut dalam kategori yang sesuai, seperti jenis komunikasi internal, pengaruh komunikasi terhadap kerjasama, dan komitmen karyawan; ketiga, analisis tematik, yaitu menganalisis kategori-kategori tersebut untuk menemukan pola atau tema yang menghubungkan komunikasi internal dengan komitmen organisasional; dan keempat, interpretasi, yaitu menarik kesimpulan dari temuan-temuan yang ada dan memberikan penafsiran mengenai peran komunikasi internal dalam meningkatkan

komitmen organisasional karyawan di PT. Pegadaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pegadaian (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa keuangan dengan menyediakan layanan pembiayaan berbasis sistem gadai. Budaya organisasi di PT. Pegadaian sangat mendukung nilai-nilai yang menekankan integritas, profesionalisme, dan kolaborasi. Nilai inti yang diterapkan di perusahaan ini adalah Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Budaya ini diharapkan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, serta meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Selain itu, budaya kerja yang terbuka dan komunikatif menjadi landasan dalam pengelolaan komunikasi internal, di mana karyawan diharapkan untuk berkolaborasi dan berbagi ide.

PT. Pegadaian menghadapi beberapa tantangan dalam menjalankan komunikasi internal yang efektif. Salah satunya adalah perbedaan budaya organisasi yang mungkin ada di berbagai cabang Pegadaian yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain itu, jarak antar cabang yang cukup luas juga mempengaruhi efektivitas komunikasi, sehingga diperlukan sistem komunikasi yang efisien dan teknologi yang handal untuk menjaga kelancaran informasi. Penggunaan berbagai saluran komunikasi, baik formal maupun informal, menjadi penting untuk memastikan setiap karyawan mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu, sehingga mendukung keterlibatan dan komitmen mereka terhadap Perusahaan (Pegadaian, 2024).

Tabel 1. Hasil Wawancara

Pertanyaan	Narasumber 1 (Karyawan, 5 Tahun)	Narasumber 2 (Administrasi, 1 Tahun 3 Bulan)	Narasumber 3 (Sosial Media Marketing, 1 Tahun 3 Bulan)	Narasumber 4 (Accounting, 1 Tahun)
Saluran komunikasi yang digunakan	Pertemuan rutin, grup WhatsApp	WhatsApp, meeting mingguan	Pertemuan langsung, WhatsApp group	Komunikasi langsung, WhatsApp group
Frekuensi komunikasi sehari-hari	Sangat sering	Lumayan sering	Sangat sering	Setiap hari
Komunikasi formal/informal dan contoh	Lebih sering informal, cerita pengalaman hidup	Informal (contoh: "Kue ini dikirim jam berapa?")	Informal (contoh: "Mintak foto kue dong")	Informal (contoh: "Ada orderan kue dadakan")
Kendala dalam komunikasi	Tidak ada	Kadang terjadi salah komunikasi	Tidak ada	Miskomunikasi akibat data pemesanan tidak detail
Pengaruh komunikasi terhadap suasana kerja	Sangat baik	Memudahkan dibandingkan komunikasi digital	Sangat berpengaruh, meningkatkan motivasi dan produktivitas	Mempermudah aktivitas kerja
Cara menyelesaikan konflik/perbedaan pendapat	Menghargai pendapat orang lain	Mencari solusi bersama, berpikir seksama	Mengikuti suara terbanyak	Membicarakan masalah dan mengambil suara terbanyak
Dukungan dan kerjasama antar karyawan	Jarang memberikan apresiasi	Sangat besar, apresiasi antar rekan kerja	Sangat besar, apresiasi berdampak positif	Sangat berpengaruh, komunikasi seperti keluarga
Saran untuk meningkatkan komunikasi	Jangan cuek terhadap rekan kerja	Lebih sering mengadakan pertemuan	Memastikan setiap detail agar tidak terjadi miskomunikasi	Selalu berdiskusi dan bertanya untuk menghindari miskomunikasi
Harapan untuk perkembangan komunikasi	Lebih kompak, saling support, dan terbuka	Komunikasi internal lebih baik	Lebih berkembang dan efektif	Komunikasi lebih terbuka, saling bertukar pendapat

Sumber: Diolah, 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat narasumber yang bekerja di PT. Pegadaian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di perusahaan ini memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, meningkatkan dukungan antar karyawan, dan yang terpenting, memperkuat komitmen organisasional mereka. Komunikasi internal yang efektif adalah faktor utama yang mendukung keterlibatan karyawan dengan organisasi, membangun hubungan yang harmonis, serta memastikan kelancaran operasional. Untuk itu, dalam analisis ini, akan dibahas lebih lanjut bagaimana peran komunikasi internal dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada PT. Pegadaian, berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber.

Saluran dan Frekuensi Komunikasi

Sebagian besar narasumber di PT. Pegadaian menyebutkan bahwa komunikasi antara karyawan lebih sering dilakukan melalui saluran informal seperti grup WhatsApp dan pertemuan rutin (meeting). Saluran komunikasi informal ini memungkinkan karyawan untuk lebih bebas berbagi informasi, pengalaman, dan berdiskusi tentang pekerjaan sehari-hari, serta mempermudah proses penyelesaian masalah secara cepat. Misalnya, Narasumber 3 menjelaskan bahwa komunikasi informal sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Dengan komunikasi yang lebih terbuka, karyawan merasa lebih dekat, sehingga membentuk rasa kekeluargaan dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Namun demikian, beberapa narasumber juga mencatat adanya tantangan dalam komunikasi, seperti yang disampaikan oleh Narasumber 4, yang mengungkapkan adanya kendala miskomunikasi terkait dengan data pemesan yang kurang rinci. Ini mengindikasikan bahwa meskipun saluran informal efektif dalam komunikasi sehari-hari, masih diperlukan penguatan sistem komunikasi formal, terutama untuk menangani informasi yang bersifat teknis atau rinci. Dengan demikian, penting untuk memastikan bahwa saluran komunikasi formal (seperti laporan tertulis atau komunikasi langsung dengan atasan) berjalan dengan baik, guna menghindari miskomunikasi yang dapat berdampak negatif terhadap operasional dan hubungan antar karyawan.

Komunikasi sebagai Faktor Pendorong Suasana Kerja

Para narasumber secara konsisten menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Komunikasi yang lancar dan terbuka mempermudah proses kerja, mempercepat pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Sebagai contoh, Narasumber 2 dan Narasumber 3 menyatakan bahwa komunikasi yang baik memperkuat rasa kebersamaan dan menciptakan kerjasama kelompok yang solid. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai, terlibat, dan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih produktif.

Selain itu, Narasumber 4 menjelaskan bahwa komunikasi yang disertai dengan apresiasi antar karyawan menjadikan suasana lebih santai, tetapi tetap produktif. Misalnya, saat rekan kerja memberikan apresiasi kepada sesama karyawan, baik dalam bentuk kata-kata atau tindakan kecil seperti merayakan ulang tahun bersama, hal ini meningkatkan rasa kebersamaan dan memperkuat ikatan sosial di dalam tim. Suasana kerja yang positif ini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, yaitu keterikatan emosional mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Penyelesaian Konflik dan Pengaruh Terhadap Komitmen

Setiap organisasi pasti menghadapi potensi konflik di antara karyawan. Dalam situasi ini, hasil wawancara mencerminkan bahwa karyawan di PT. Pegadaian memiliki pendekatan yang konstruktif dalam menyelesaikan konflik. Sebagian besar narasumber menyatakan bahwa mereka lebih memilih untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dengan berdiskusi secara terbuka dan mencari solusi bersama. Narasumber 1 menekankan pentingnya untuk menghargai pendapat orang lain meskipun tidak selalu setuju, yang menunjukkan sikap saling menghormati di dalam tim selanjutnya dapat memperkuat

hubungan antar karyawan dan menumbuhkan rasa saling menghargai. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang sehat dan harmonis berkontribusi pada peningkatan komitmen normatif karyawan. Komitmen normatif ini muncul dari rasa kewajiban karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh Apresiasi terhadap Kerjasama dan Komitmen

Aspek penting lainnya yang muncul dari wawancara adalah pentingnya apresiasi dalam meningkatkan kerjasama dan komitmen karyawan. Banyak narasumber yang mengungkapkan bahwa apresiasi, baik yang diberikan secara formal maupun informal, berdampak positif terhadap suasana hati karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Narasumber 3 misalnya, menekankan bahwa apresiasi kecil yang diutarakan, seperti memberikan pujian dapat memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan semangat kerja.

Penghargaan yang diberikan dalam komunikasi sehari-hari tidak hanya meningkatkan komitmen afektif, yaitu rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi, tetapi juga memperkuat komitmen kontinuans, yaitu perasaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena adanya hubungan yang nyaman dan kuat dengan rekan kerja. Apresiasi juga memperkuat ikatan sosial di dalam tim, menjadikan karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam aktivitas organisasi.

Dukungan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh (Fitriyah, Manasikana, Hakim, Najiburrahman, & Mu'allimin, 2024) memberikan dukungan terhadap hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan organisasi.

Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat mengurangi miskomunikasi antar individu dan menyelaraskan persepsi antara anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang positif, memperkuat hubungan antar karyawan, serta meningkatkan komitmen organisasional. Selain itu, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Penelitian oleh (Gani & Nurjalesta, 2023) juga memberikan bukti yang relevan dengan hasil penelitian ini. Mereka menemukan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Wilayah VI Makassar. Dalam penelitian ini, komunikasi internal yang baik terbukti meningkatkan kinerja karyawan, meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian kami yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif, baik yang dilakukan secara formal maupun informal, sangat berperan dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan PT. Pegadaian. Dengan demikian, komunikasi internal yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu ini menguatkan temuan dalam penelitian kami, yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan

terbuka antara karyawan, serta komunikasi yang menyelaraskan tujuan organisasi dan individu, dapat memperkuat hubungan di dalam organisasi dan memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen kepada perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian. Komunikasi internal yang efektif, baik yang dilakukan secara formal maupun informal, terbukti dapat menumbuhkan suasana kerja yang lebih kondusif dan mempererat hubungan antar karyawan. Saluran komunikasi informal, seperti grup WhatsApp dan pertemuan rutin, memainkan peran utama dalam mempercepat aliran informasi dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Namun, komunikasi formal yang jelas dan terstruktur juga sangat dibutuhkan untuk menghindari miskomunikasi, terutama tentang informasi teknis dan operasional. Selain itu, komunikasi internal yang terbuka dan saling menghargai sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi besar memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga tercipta budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi internal yang baik di PT. Pegadaian tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen afektif dan normatif karyawan.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal dan komitmen organisasional karyawan di PT. Pegadaian, perusahaan disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara komunikasi formal dan informal. Saluran komunikasi informal, seperti grup WhatsApp, dapat dimaksimalkan untuk memperlancar pertukaran informasi dan mempererat hubungan sosial antar karyawan, namun tetap perlu didukung dengan komunikasi formal yang terstruktur, seperti pertemuan rutin dan laporan tertulis, guna memastikan keakuratan informasi dan mengurangi miskomunikasi. Perusahaan juga perlu mendorong budaya apresiasi dan penghargaan antar karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun informal, untuk memperkuat rasa keterlibatan dan komitmen mereka. Pengelolaan komunikasi internal yang melibatkan seluruh lapisan karyawan, mendorong keterbukaan, dan saling mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 180–195. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i2.5985>
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan.

- Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 225.
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4249>
- Deviani, E., Suroso, & Anggela, F. P. (2024). Peran Komunikasi Internal Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT Jaya Kencanamas Farma. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(4), 597–605.
<https://doi.org/10.47233/jebbs.v4i4.1928>
- Eko Puji Lestari, & Euis Soliha. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Komitmen Organisasional, dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Pengurus: Studi Pada Anggota KORPS Komunitas Juang PDIP Kabupaten Demak. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4377–4390.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.1774>
- Ernawati, F. Y., Budiyono, R., & Monic, I. (2022). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Pegadaian Cabang Poncol. *Jurnal Capital*, 10(1), 1–52.
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Ernawati, F. Y., Novandalina, A., Budiyono, R., & Monica, I. (2022). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 188–201. Retrieved from <https://journal.unimma.ac.id>
- Evikasari, A., & Praptiestrini. (2020). Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(4), 315–326.
- Fitriyah, L. A., Manasikana, A., Hakim, L., Najiburrahman, & Mu'allimin. (2024). Peran Penting Komunikasi Internal Dalam Menciptakan Budaya Organisasi Yang Positif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 372–377. Retrieved from <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Gani, M., & Nurjalesta, M. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar. *Jurnal Magister Research*, 2(1), 44–53.
- Huw, C. M. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 798–811. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341057>
- Iskandar, & Liana, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Pegadaian Cabang Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 67–83.
<https://doi.org/10.53640/jemi.v21i1.891>
- Kartika, C., Firmansyah, E., & Wahyudi. (2019). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Motivasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Jawa Timur. *Global*, 03(02), 9–21.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
Mukti, N. S. (2021). Model Peningkatan Kinerja Berbasis Kualitas SDM, Komunikasi Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus PT. Jasa Raharja Kota Semarang). *Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 13(32), 285–314.
<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.13.020162.001441>
Pegadaian. (2024). *Pegadaian*. pegadaian.co.id. Retrieved November 22, 2024, from <https://www.pegadaian.co.id/profile/sejarah-pegadaian>
Putiviandra, Z. E., Hendriani, S., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT . Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1039–1051.
Suryani, Susanti, M., & Evadiani, Y. (2022). Upaya Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Agta Sinar Jaya Bandar Lampung. *Journal on Education*, 5(1), 753–759.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.680>
Wiguna, I. M. R. A., & Kawiana, I. G. P. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1043–1050. Retrieved from <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1587%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1587/1371>

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT PUTERA TUNGGAL BERDIKARI CILACAP

Ermadani Paramita¹

044264527@ecampus.ut.ac.id

David Ahmad Yani²

Davidahmadyani@gmail.com

IAIN Metro¹⁻²

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and understand the influence of career development on employee performance at PT Putera Tunggal Berdikari, a drum and bulk asphalt agency operating in the Central Java region. The research employed a qualitative approach, including observations and two-way interviews with several members of the organization. Questionnaire validity testing was conducted using a non-probability sampling technique based on accidental sampling involving selected members of PT Putera Tunggal Berdikari. The data obtained served as the basis for analyzing the impact of career development on organizational productivity, with the expectation that it would also affect the quality of the output produced.

The results of this case study indicate that a structured and continuous career development program significantly increases employee motivation and leads to improved and effective productivity, thereby enhancing overall company performance.

Keywords: Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Maksud dilaksanakannya atau dikerjakannya penelitian ini agar dapat mengenali dan selanjutnya memahami mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Putera Tunggal Berdikari sebagai agen aspal drum dan curah daerah Jawa Bagian Tengah. Adapun metode yang digunakan dalam menelusuri variable penelitian diatas melalui pendekatan kualitatif (observasi dan dialog wawancara dua arah dengan beberapa anggota organisasi) yang selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap pertanyaan kuesioner dengan teknik non probability sampling based on accidental sampling melalui beberapa sample anggota PT Putera Tunggal Berdikari sehingga dapat dijadikan bahan yang menjadi dasar analisa penulis terhadap pengaruh nya pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas organisasi yang diharapkan dapat berimplikasi terhadap kualitas output yang dihasilkan.

Hasil dari studi kasus ilmiah ini telah menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan secara berjenjang dan teratur ini menunjukkan tingkat motivasi bekerja dengan pencapaian produktivitas baik dan efektif . Sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan adanya teknologi yang terus mengalami pertumbuhan dengan kedinamikannya mendukung terciptanya otomatisasi dalam berbagai segmen kehidupan manusia disitulah dunia berkembang dengan begitu cepat. Begitu juga dengan organisasi atau perusahaan tak luput dari tantangan untuk terus berprogress dan berkembang dengan cepat dan dapat menjawab tantangan dengan eksekusi yang tepat.

Saat ini sebagian besar kegiatan operasional manusia didukung oleh canggihnya teknologi sehingga pada masa ini sering disebut dengan masa globalisasi. Masa globalisasi penuh dengan dinamika kompetisi bisnis yang terjadi dimana para entitas terus berupaya/berusaha memenangkan penjualan melalui produk yang dikeluarkannya, maka suatu entitas harus memiliki kapabilitas untuk mampu melakukan penyesuaian atau adaptasi dan bersaing dalam memenangkan persaingan bisnis. Jika suatu entitas lemah (uncapable) untuk mengatasi persaingan secara tepat akurat akan berimplikasi pada penurunan reputasi, penjualan, kualitas atau bahkan mengalami penurunan profit yang akan diperoleh.

Menurut Edwin B. Flippo, pengembangan memiliki peranan nilai penting dalam pengadaannya, beberapa nilai tersebut diantaranya ialah :

- Meningkatkan Produktivitas kerja.
- Mengurangi Tingkat kecelakaan dalam bekerja
- Mengurangi Pengawasan Ketika bekerja.

- Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi
- Mempertinggi tingkat moral karyawan.

Nilai – nilai tersebut diatas adalah yang mendasari tujuan dari pengembangan karir yang akan dilaksanakan di suatu perusahaan.

Jika kita melihat dari sisi karyawan atau pegawai perusahaan, pengembangan karir ini sangat mempunyai dampak yang sangat memuaskan terhadap produktivitas kinerja mereka. Setiap individu pasti sangat mengharapkan kedudukan yang pantas dan sepadan dengan kemampuan serta harapan yang mereka miliki. agar dapat mengembangkan kemampuan mereka.

Kedudukan yang lebih tinggi biasanya dihubungkan dengan penerimaan kompensasi yang lebih tinggi, kewajiban yang besar dan penuh tanggungjawab yang berat, selain itu diperlukannya kemampuan untuk dapat memanfaatkan peluang untuk mengembangkan dan mengasah potensi yang dimiliki sehingga memiliki keahlian yang berkualitas dan cocok diterapkan dalam bidang pekerjaan masing – masing karyawan.

Maka, ketika sudah memasuki dunia kerja, pertanyaan yang paling umum ditanyakan yaitu tentang apakah posisi puncak atau kedudukan tertinggi dalam karir dapat diperoleh di perusahaan tempat mereka menjadi relevan.

Apabila karyawan merasa sangat dibatasi di tempat mereka bekerja untuk mencapai karir yang diharapkan maka akan berdampak pada tingkat motivasi kerja mereka, dan hasil kinerja yang tidak terlalu produktif. Dan lebih parahnya lagi, akan berdampak pada berkurangnya karyawan akibat dari banyaknya yang meninggalkan

korporasi yang selama ini menjadi tempat mereka bekerja. Dan mereka akan mengejar kesempatan untuk menemukan karir yang lebih baik ditempat lain.

Oleh karena itu, pengembangan kualitas karyawan menjadi sangat esensial untuk dipenuhi oleh perusahaan melalui penyediaan fasilitas seperti pembinaan yang dilengkapi dengan teori dan praktik yang koheren dengan sub pekerjaan yang dijalani oleh karyawan secara memadai sehingga dapat mendukung pertumbuhan professional karyawan.

Sehingga maksud disusunnya penelitian ini yaitu untuk menganalisa pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilakukan studi kasus di PT Putera Tunggal Berdikari Wilayah Kabupaten Cilacap yang pada bagian berikutnya akan dipaparkan mengenai kajian teoritis, metode penelitian dan hasil pembahasan serta kesimpulan penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sunyoto (2015:184) definisi dari pengembangan karir merupakan suatu proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang sesuai untuk meningkatkan kapasitas kemampuan secara umum. Menurut Supardi (2016:13) salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan karir.

Gomes, (2003) dalam Handoko, D. S et al (2018) Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa depan dan perencanaan (SDM). Menurut Veithzal Rivai (2009:274) dalam Maulyan (2019), pengembangan karir adalah proses upaya peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka

mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan.

Menurut Siagian dalam Katidijan et al. (2017:432) bahwa pengembangan karir merupakan setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas mengenai anak tangga tertinggi apa yang bisa di capai selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

Pengembangan karir sangat berkaitan erat dengan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, selaras dengan pernyataan Hasibuan yang dikutip oleh penulis, bahwa motivasi menurut Hasibuan (2017) didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Mengenai variable pengembangan karir yang merupakan variable bebas. Menurut Echdar (2017:217) variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sedangkan peningkatan kinerja adalah merupakan variable terikat Dengan dimensi menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Putera Tunggal Berdikari kantor yang berwilayah di Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah . Populasi yang ditentukan dalam penelitiann ini adalah seluruh karyawan PT Putera Tunggal Berdikari yang berjumlah 18 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability

sampling dengan menggunakan Teknik accidental sampling dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 13 orang dari 18 orang karyawan dengan cara menjawab pertanyaan kuesioner.

Uji Validitas Kuesioner

Metode yang akan diimplementasikan dalam uji validitas adalah dengan melakukan keterkaitan antar skor butir kuesioner dengan total skor konstruk atau variable. Uji validitas dihitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji validitas ialah berikut ini :

1. Apabila Corrected Item Total Corelation (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila Corrected Item Total Corelation (r_{hitung}) < r_{tabel} , maka pernyataan tidak dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Responden	Skor Item							Skor Total
	P1	P2	P3	P5	P6	P8	P9	
1	3	4	3	3	4	4	3	24
2	5	4	5	4	3	3	4	28
3	3	5	2	3	4	2	3	22
4	2	3	4	2	3	3	2	19
5	5	3	3	4	3	3	4	25
6	4	5	4	4	3	5	5	30
7	3	3	4	2	2	2	4	20
8	3	3	2	3	3	2	4	20
9	3	5	2	2	2	4	3	21
10	4	4	3	3	2	2	3	21
11	5	2	2	2	4	1	4	20
12	2	3	2	2	0	1	3	13
13	5	4	3	2	3	1	5	23
Jumlah	47	48	39	36	36	33	47	286
Validitas								
Correlation	0,610	0,495	0,567	0,775	0,555	0,649	0,540	
R tabel	0,476	0,476	0,476	0,476	0,476	0,476	0,476	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Reliabilitas								
Varian	1,256	0,897	1,000	0,692	1,192	1,603	0,756	18,167
Jumlah Varian	7,397							
Varian Total	18,167							
Keputusan	0,64220183							Reliabel

Gambar 1.1 Sumber : Hasil Pengolah Data yang mencakup variable pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan oleh Penulis di PT Putera Tunggal Berdikari

Berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban para responden yang dipilih melalui kuesioner penelitian diperoleh dari variable pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan PT

Putera Tunggal Berdikari bahwa hasil yang didapatkan adalah valid dengan nilai Corrected Item – Total Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} .

Uji Reliabilitas Kuesioner

Pada uji realibilitas kuesioner menggunakan dengan uji Cronbach's Alpha. Suatu variable dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,60 yang kedua variable yaitu pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan sama-sama memiliki Cronbach Alpha senilai 0,64. Dengan demikian, kedua variable tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Metode yang Ditempuh dalam Pengembangan Karir

a. Metode Presentasi

Dimana karyawan sebagai peserta pelatihan menerima materi secara pasif. Metode ini digunakan biasanya untuk menyampaikan fakta, informasi baru, filosofi yang berbeda, dan proses atau Solusi atas pemecahan masalah. Diantaranya bentuk dari metode presentasi adalah pembelajaran di dalam kelas, belajar jarak jauh, audio visual.

b. Metode Hand-on

Merupakan metode yang melibatkan peserta pelatihan secara aktif dalam pembelajaran. Metode ini sesuai untuk pengembangan keahlian tertentu, memahami bagaimana keahlian dan sikap dapat bermanfaat dalam pekerjaan, mengalami semua aspek dalam menyelesaikan suatu penugasan, dan berhubungan dengan wacana interpersonal yang muncul dalam pekerjaan. Diantara bentuk metode Hand-on seperti sebagai berikut On-the job training (OJT), Simulasi, Business games dan studi kasus, model perilaku, video interaktif, e-learning.

c. Metode Kelompok

Metode Pembangunan kelompok adalah salah satu Teknik pelatihan yang membantu peserta pelatihan berbagi ide dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami kedinamisan hubungan interpersonal, dan mengetahui kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka.

Diantara bentuk metode kelompok adalah belajar berpetualang, pelatihan kelompok, belajar aksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

Responden yang dipilih adalah sampel 13 orang karyawan dari 20 orang yang memberikan tanggapan bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan karena mengingat beberapa hal berikut ini :

a. Peningkatan Penghasilan

Dari sekian banyak tanggapan tidak bisa dipungkiri atau dihilangkan bahwa alasan paling mendasar adalah mengenai peningkatan penghasilan, terlebih karyawan yang telah membina rumah tangga, tentunya mereka menginginkan peningkatan dalam penghasilan mereka ketika bekerja disuatu perusahaan. Melalui pengembangan karir, selain kemampuan dan keterampilan mereka ditingkatkan melalui pelatihan dan Pendidikan tentunya dengan bertambahnya tanggungjawab yang dibebankan merekapun berharap agar mendapatkan penghasilan yang meningkat.

b. Ingin Mendapatkan Kepuasan dan Motivasi Dalam Bekerja

Kepuasan dalam bekerja adalah ketika karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang

keahlian mereka dan mendapatkan jumlah insentif yang sesuai dengan produktivitas mereka. Hal tentunya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka kepada perusahaan yang dapat terlihat melalui produktivitas kinerja yang dihasilkan. Inilah yang disebut dengan motivasi bekerja. Selanjutnya, mengurangi tingkat kejenuhan dan kebosanan karyawan sehingga mereka loyal dengan perusahaan dan meminimalisir dampak buruk yang terjadi seperti karyawan yang meninggalkan perusahaan.

c. Keinginan untuk Bertumbuh dan Mengembangkan Kemampuan Diri

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, maka setiap individu harus meningkatkan kualitas dalam diri melalui tantangan yang setiap harinya dihadapi. Dengan adanya pelatihan, seminar, kursus, Pendidikan memperkaya kemampuan setiap individu karyawan dengan ilmu dan keterampilan. Sehingga mereka mampu menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dan lebih baik bagi perusahaan.

d. Membantu Karyawan Dapat Dalam Menghadapi Perubahan-Perubahan

Perubahan yang terjadi baik perubahan struktur teknologi, organisasi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara berkelanjutan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

e. Membantu untuk Menilai Diri Sendiri

Penilaian terhadap diri sendiri meliputi, kekuatan atau kelebihan, kekurangan atau kelemahan, tujuan dan preferensi karir.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Peningkata Kinerja Karyawan

a. Produktivitas Kerja Meningkat

Dengan adanya pengembangan karir melalui proses pengembangan karir berupa pengembangan intelektualisasi, latihan/praktik, diskusi kasus, memainkan peran dalam bisnis dan projek studi, sekitar 80% karyawan merasakan kinerja yang lebih produktif dan menghasilkan performa bekerja yang lebih berkualitas, dan secara individual lebih adaptif terhadap perkembangan informasi dan teknologi yang berkembang sangat pesat.

b. Karyawan Termotivasi untuk Berprestasi

Dengan adanya jenjang karir yang jelas pada perusahaan karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka, dikarenakan adanya penghargaan, pengakuan, apresiasi membuat mereka giat dalam menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

Contohnya dapat ditinjau dari hasil absensi kehadiran karyawan di PT Putera Tunggal Berdikari dengan adanya dengan adanya pengembangan karir dan peningkatan kompensasi yang relevan kedisiplinan kehadiran karyawan meningkat menjadi 90% yang tadinya hanya 80% tentunya hal ini sangat patut untuk ditingkatkan dan pihak organisasi selalu memberikan timbal balik yang sesuai dengan kinerja mereka.

c. Fokus Pada Tujuan Perusahaan

Karyawan yang tersampaikan aspirasi dan mendapat wadah yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, akan mempunyai dimensi fokus yang baik terutama pada tujuan perusahaan. Karena ketika pengembangan karir ini dilaksanakan SOP pekerjaan, dan alur – alur pekerjaan, keselamatan dan Kesehatan kerja akan jelas, sehingga tidak akan muncul ambiguitas dalam pekerjaan. Dan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tersistem.

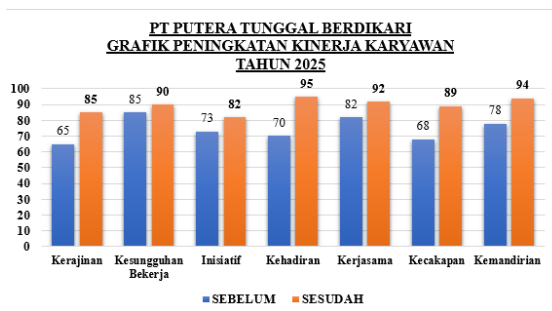
Mereka dapat perencanaan pekerjaan melalui pembuatan skala prioritas, hal ini membuat pekerjaan mereka terstruktur dan terorganisir dengan baik. Dan tentunya dapat berimplikasi positif sejalan dengan tujuan perusahaan. Dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

3. Manfaat Pengembangan Karir bagi Perusahaan

Dari pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan melalui pembekalan teori dan praktik yang membantu dalam menunjang kinerja karyawan dan memperkaya ilmu pengetahuan bahkan dapat menggali potensi yang dimiliki setiap karyawan, maka dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan kinerja sebesar 20% melalui penilaian aspek kinerja yang telah dilakukan dari sebelum dilakukan pengembangan karir dan setelah dilakukan pengembangan karir, dibawah ini disajikan tabel hasil penilaian beserta grafik fluktuasi kenaikan setelah dilakukan pengembangan karir pada karyawan di tahun 2025 :

ASPEK YANG DINILAI	SEBELUM PENGEMBANGAN KARIR 0-100	SETELAH PENGEMBANGAN KARIR 0-100	POIN KENAIKAN	% KENAIKAN
Kerajinan	65	85	20	31%
Kesungguhan Bekerja	85	90	5	6%
Inisiatif	73	82	9	12%
Kehadiran	70	95	25	36%
Kerjasama	82	92	10	12%
Kecakapan	68	89	21	31%
Kemandirian	78	94	16	21%
JUMLAH NILAI	521	627	106	20%

Gambar 1.2
Sumber: Dari data hasil nilai kinerja karyawan dengan jumlah responden 18 orang sebelum dan setelah dilakukannya pengembangan karir



Gambar 1.3 Grafik peningkatan kinerja karyawan PT Putera Tunggal Berdikari Tahun 2025

Dari gambaran tabel dan grafik diatas, tentunya perusahaan memiliki keuntungan atas dilakukannya pengembangan karir, berikut adalah point pemaparannya :

a. Pemahaman yang Baik terhadap Kemampuan Karyawan yang Diselaraskan dengan Peran dalam Pekerjaannya.

Organisasi dapat memahami dengan lebih mendalam mengenai kemampuan masing – masing karyawan sehingga dapat dengan mudah melakukan penyesuaian bakat minat mereka terhadap pengaplikasian dalam sub pekerjaan di internal perusahaan. Sehingga pihak manajemen dapat menyelaraskan kompetensi karyawan dengan peran yang diperlukan dalam startegi bisnis yang dibuat oleh manajemen perusahaan.

b. Mengurangi Tingkat Perputaran Karyawan (Turnover)

Dengan adanya kepedulian yang diberikan perusahaan terhadap

strategi perencanaan karir, maka hal ini dapat mendorong pertumbuhan loyalitas diantara karyawan melalui kesempatan untuk mendapatkan posisi jabatan yang diharapkan.

c. Setiap Karyawan Memiliki Kesempatan untuk Berkembang

Dimana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri dengan demikian mereka berhak memperoleh hak akses yang sama pada jalur karir melalui persyaratan kualifikasi dan fasilitas yang mendukung perencanaan karir.

d. Terciptanya Budaya dan Lingkungan Kerja yang Positif dan Harmonis

Budaya dan lingkungan kerja yang positif dan harmonis adalah impian dari banyaknya karyawan diluarsana. Banyak terjadi dimana seseorang bekerja di tempat kerja yang cenderung *toxic* sehingga merasa tidak nyaman untuk mengembangkan diri dan menyampaikan aspirasi mereka. Dengan adanya, pengembangan karir tentunya budaya yang ditimbulkan akan lebih positif karena antara perusahaan dan karyawan sudah jelas tugas, tanggungjawab, dan hak. Perusahaan dengan adanya sumberdaya manusia yang kompeten dan ahli dalam bidangnya dapat memberikan performa kerja yang baik sehingga output yang dihasilkan optimal dan timbal balik yang diperoleh karyawan adalah dengan kinerja maksimal dan pemenuhan tanggungjawab sesuai jabatan yang dipegang menjadikan mereka memperoleh kompensasi yang sepadan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

e. Memudahkan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Ketika perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten dan apalagi selaras dengan tujuan organisasi hal ini sangat berkontribusi pada peningkatan profitabilitas perusahaan, maka ini pentingnya pengembangan karir perlu diwujudkan melalui perencanaan yang matang. Dengan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil yang diperoleh dari penelitian dan uraian pemaparan pembahasan mengenai Pengaruh1Pengembangan1Karir1terhadap1Peningkatan1Kinerja1Karyawan1pada1PT1Putra Tunggal Berdikari Cilacap, Jawa Tengah, maka penulis mengambil sebuah kesimpulan yaitu hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan yaitu antara pertumbuhan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir sangat membantu dalam memberikan informasi kepada karyawan mengenai jalur karir yang tersedia bagi mereka. Hal ini akan mempengaruhi pada produktivitas kinerja karyawan, karena mereka tidak akan merasa gelisah, dan frustrasi atau stress, tertekan, bingung tentang ketidakjelasan jalur karir yang akan mereka jalani. Istilah karir tidak mengisyaratkan sukses atau gagal. Melainkan karir berisi perilaku maupun sikap yang merupakan suatu konsekuensi atas aktivitas -aktivitas yang berkaitan dengan kinerja yang berlangsung secara terus – menerus.

Tujuan dilakukannya pengembangan karir dan dilengkapi dengan pelatihan adalah dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya berimplikasi secara global terhadap kenaikan profitabilitas perusahaan. Apabila terjadi penurunan produktivitas maka ini menjadi suatu tanda bahwa organisasi membutuhkan program pelatihan, pembinaan, pendidikan dan pengembangan kemampuan bagi karyawannya.

Untuk mengembangkan program tersebut, analisis kebutuhan pelatihan menjadi penting sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Yusuf Yuniar (2020), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi). Vol. 4 No. 1
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasiterhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31-45
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Katidijan, P. S. et al. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 7. 429 – 446.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal

- Nadyah Amelia Putri, (2024), Peranan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol.2, e-ISSN: 2988-5035; p-ISSN: 2988-5043, Hal 171-180
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.
- Yun Iswanto dan Adie Yusuf. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka

OPTIMALISASI PEMILIHAN RETURN DAN RISK DENGAN MENGUNAKAN METODE MEAN - VARIANCE MARKOWITZ : STUDI KASUS SAHAM LQ45 TAHUN 2023

Ardi Hidayat¹

idardihidayat@mayasaribakti.ac

Naufal Affandi²

nauffalafandi@gmail.com

Muhammad Saleh³

salehgifar@gmail.com

Muhammad Rafiyudin⁴

mrafi@gmail.com

Universitas Mayasari Bakti¹

Universitas Bina Bangsa²⁻⁴

ABSTRACT

This study focuses on optimizing an investment portfolio using the Mean-Variance Markowitz Method for stocks within the LQ45 index on the Indonesia Stock Exchange. The high volatility of stock prices requires an appropriate investment strategy to minimize risk and maximize returns. The purpose of this study is to identify the factors causing the decline in stock prices and measure the risk and returns of the constructed portfolio.

The research uses a qualitative approach with a descriptive method, utilizing secondary data such as stock prices, trading volumes, and macroeconomic information. The analysis was conducted by applying the Mean-Variance model to identify the optimal portfolio.

The results indicate that the decline in stock prices in the LQ45 index in 2023 was due to factors such as the decrease in global demand for commodities and macroeconomic conditions, including inflation and interest rates. The Mean-Variance model successfully identified a combination of stocks that minimized risk and maximized returns.

The conclusion of this study is that the Mean-Variance Markowitz Method is effective in managing stock portfolios, particularly in fluctuating market conditions. These findings can assist investors in making more informed and data-driven investment decisions.

Keywords : Portfolio Optimization, Mean-Variance Markowitz, LQ45, Investment Risk, Portfolio Management

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada optimalisasi portofolio investasi menggunakan Metode Mean-Variance Markowitz untuk saham-saham dalam indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia. Fluktuasi harga saham yang tinggi memerlukan strategi investasi yang tepat untuk meminimalkan risiko dan memaksimalkan pengembalian.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor penyebab penurunan harga saham dan mengukur risiko serta pengembalian dari portofolio yang dibentuk.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, memanfaatkan data sekunder seperti harga saham, volume perdagangan, dan informasi ekonomi makro. Analisis dilakukan dengan menerapkan model Mean-Variance untuk menemukan portofolio optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan harga saham pada indeks LQ45 tahun 2023 disebabkan oleh faktor-faktor seperti penurunan permintaan komoditas global dan kondisi ekonomi makro, seperti inflasi dan suku bunga. Model Mean-Variance berhasil menemukan kombinasi saham yang meminimalkan risiko dan memaksimalkan pengembalian.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Metode Mean-Variance Markowitz efektif dalam manajemen portofolio saham, terutama dalam kondisi pasar yang berfluktuasi. Temuan ini dapat membantu investor membuat keputusan investasi yang lebih informatif dan berbasis data.

Kata Kunci : Optimalisasi Portofolio, Mean-Variance Markowitz, LQ45, Risiko Investasi, Manajemen Portofolio

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Investasi merupakan salah satu kegiatan yang terdapat dalam pasar modal yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dari penanaman modal yang dilakukan baik dengan berinvestasi saham, obligasi maupun surat berharga lainnya. Investasi hampir sama dengan menabung yang bertujuan agar dana dapat digunakan pada masa yang akan datang.

Indeks saham LQ45 adalah salah satu indeks saham yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Ini adalah indeks yang mengukur kinerja 45 saham terlikuid dan terbesar yang terdaftar di BEI. LQ45 sering dianggap sebagai gambaran yang cukup akurat tentang kinerja pasar saham Indonesia secara keseluruhan karena mencakup saham-saham dari berbagai sektor industri. Indeks Saham LQ45 merupakan ukuran untuk menilai performa pasar saham di Bursa Efek Indonesia (BEI). Indeks ini terdiri dari 45 perusahaan emiten dengan nilai kapitalisasi pasar terbesar dan transaksi yang signifikan dalam periode 12 bulan terakhir di pasar reguler. Untuk bisa dimasukkan ke dalam daftar saham LQ45, suatu emiten harus telah tercatat di BEI selama minimal tiga bulan, dan juga harus menunjukkan kondisi keuangan yang sehat serta potensi pertumbuhan yang menjanjikan.

Dilansir dari laman resmi Otoritas Jasa Keuangan (OJK), saham bersifat fluktuatif bisa naik dan turun sama halnya dengan harga barang atau komoditi di pasar. Dalam teori ekonomi, naik turunnya harga saham merupakan sesuatu yang lumrah karena hal itu digerakkan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Ketika permintaan tinggi maka harga akan naik, sebaliknya jika penawaran

tinggi harga akan turun. Secara umum ada beberapa faktor yang memengaruhi naik turun harga saham suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam perusahaan. Sementara faktor eksternal adalah faktor yang bersumber dari luar perusahaan.

Metode Mean-Variance Markowitz, yang dikembangkan oleh Harry Markowitz, merupakan salah satu pendekatan utama dalam teori modern portofolio. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya diversifikasi portofolio untuk mengurangi risiko yang terkait dengan investasi saham. Dalam pengaplikasiannya, Metode Mean-Variance Markowitz memungkinkan investor untuk memilih kombinasi optimal dari saham-saham yang ada, dengan mempertimbangkan tingkat pengembalian yang diharapkan dan tingkat risiko yang terlibat.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“OPTIMALISASI PEMILIHAN RETURN DAN RISK DENGAN MENGGUNAKAN METODE MEAN - VARIANCE MARKOWITZ : STUDI KASUS SAHAM LQ45 TAHUN 2023”**.

KAJIAN PUSTAKA

Optimalisasi

Menurut (Nurrohman, 2017) Optimalisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pada suatu unit kerja atau pun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum, demi tercapainya kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggaraan kegiatan tersebut.

Sedangkan menurut Winardi dalam Bayu (2017) Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan

jika dipandang dari sudut usaha, Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau di kehendaki..

Menurut (Mohammad Nurul Huda, 2018) Optimalisasi berasal dari kata optimal artinya terbaik atau tertinggi. Mengoptimalkan berarti menjadikan paling baik atau paling tinggi. Sedangkan optimalisasi adalah proses mengoptimalkan sesuatu, dengan kata lain proses menjadikan sesuatu menjadi paling baik atau paling tinggi. Jadi optimalisasi disini mempunyai arti berusaha secara optimal untuk hasil yang terbaik untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Optimal erat kaitannya dengan kriteria untuk hasil yang diperoleh. Saham dapat dikatakan optimal apabila memperoleh hasil yang maksimal dengan kerugian yang minimal..

Dari pengertian beberapa para ahli diatas, bahwa optimalisasi dapat disimpulkan sebagai proses atau usaha untuk mencapai kinerja yang terbaik atau paling tinggi dengan memaksimalkan kegiatan yang dilakukan. Dalam konteks usaha atau kegiatan umum, optimalisasi bertujuan untuk mencapai kepuasan dan keberhasilan dengan cara yang efisien. Dalam konteks investasi, seperti saham, optimalisasi berarti mendapatkan hasil atau return yang maksimal dengan risiko atau kerugian yang minimal. Dengan kata lain, optimalisasi adalah usaha untuk mencapai hasil yang paling baik dengan meminimalkan pengorbanan atau risiko yang terlibat..

Saham

Menurut (Jusup, 2011) Saham adalah surat berharga yang beredar luas dalam masyarakat. Menurut (Ghozali, 2008) Secara sederhana saham adalah bagian atau kepemilikan atas sesuatu perusahaan.

Menurut (Perdamentra, 2016) Saham adalah klaim terhadap pendapatan bersih dan aset perusahaan, yaitu suatu dividen yang dibagikan kepada pemegang saham setelah perusahaan telah memenuhi kewajiban utangnya, termasuk kewajiban kepada pemegang obligasi

Menurut (Mar'ati, 2010) Saham dapat artikan sebagai tanda penyertaan modal seseorang atau pihak (badan usaha) dalam suatu perusahaan atau perseroan terbatas. Dengan menyertakan modal tersebut, maka pihak tersebut memiliki klaim atas pendapatann perusahaan, klaimatas aset perusahaan, dan berhak hadir dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Dari pengertian beberapa para ahli diatas bahwa saham merupakan instrumen keuangan yang menandakan kepemilikan atau penyertaan modal seseorang atau badan usaha dalam suatu perusahaan. Saham memberikan pemegangnya hak atas bagian dari pendapatan bersih dan aset perusahaan, serta hak untuk berpartisipasi dalam keputusan perusahaan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Selain itu, saham berfungsi sebagai klaim atas dividen yang diberikan setelah perusahaan memenuhi kewajiban utangnya. Dalam masyarakat, saham juga dikenal luas sebagai surat berharga yang diperdagangkan

Indeks LQ45

Menurut Bursa Efek Indonesia, indeks LQ45 merupakan suatu indeks yang mengukur kinerjadari 45 hargasaham yang memiliki likuiditas yang tinggi dan kapitalisasi pasar besar serta didukung oleh fundamental perusahaan yang baik. Perusahaan yang termasuk dalam perhitungan Indeks LQ45 terdiri dari saham-saham dengan tingkat likuiditas dan kapitalisasi pasar yang pergerakannya tinggi serta memiliki prospek pertumbuhan dan

keuangan yang baik (Ismayanti &Yusniar, 2016).

Metode Mean-Variance

Metode Mean-Variance yang dikemukakan oleh Markowitz adalah salah satu metode yang populer digunakan untuk membentuk portofolio yang optimum. Menurut Setiawan dan Rosadi (2019), penentuan bobot atau proporsi masing-masing aset dalam portofolio pada umumnya dilakukan dengan menggunakan pendekatan matematis. Pendekatan matematis ini pertama kali dikemukakan oleh Markowitz, dan dikenal sebagai teori meanvariance. Dalam teori ini, risiko investasi diukur melalui nilai ragam (variance) dari tingkat pengembalian (return). Pembentuk kan portofolio optimal dengan menggunakan model Mean Variance (MV) menurut Supandi, Rosadi, dan Abdurakhman (2014) menekankan pada penggunaan mean sebagai tingkat keuntungan yang diharapkan sedangkan variance mengukurrisiko.

Return

Menurut Tandelilin (2001) sumber - sumber return investasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu yield dan capital gain. Yield adalah komponen return yang mencerminkan aliran kas atau kenaikan harga surat, yang dapat memberi keuntungan bagi investor.

Menurut Alteza (2010) capital gain dapat diperoleh dari return saham, yaitu pada saat investor melakukan transaksi jual beli saham. Adapun nilai return dirumuskans ebagai berikut ((Azhari. 2011) dan (Hartono, 2017))

Return dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_i = \frac{P_{i,t} - P_{i,t-1}}{P_{i,t-1}}$$

Dimana :

R_i = return aset*i*

$P_{i,t}$ = harga saham pada waktu*t*

$P_{i,t-1}$ = harga saham pada waktu*t* - 1

Expected Return

Return ekspektasi (expected return) adalah return yang diharapkan akan diperoleh oleh investor dimasa mendatang. Return ekspektasi bersifat perkiraan dan belum terjadi dan diterima oleh investor (Alteza, 2010). Secara matematis, perhitungan expected return dinyatakan sebagai berikut (Sartono dan Setiawan, 2006)

$$\mu_i = E(R_i) = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n R_{ij}$$

Dimana:

μ_i = $E(R_i)$ = expected return saham*i*

R_i = return aset*i*

N = banyaknya return yang mungkin terjadi

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan Kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Objek alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objektersebut.

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data

kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan diperoleh dari laporan keuangan yang terdapat di Bursa Efek Indonesia melalui website resmi www.idx.co.id.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menghitung Hasil Perhitungan Metode Mean Variance

Tabel 4.2.1. 4

Hasil Perhitungan metode Mean Variance pada saham LQ45

NO	SAHAM	Expecred return saham ($E(R_i)$)	Standardevisasi (σ) (Risiko)	Indeks Sharpe
1	ACES	4,20%	12,96%	-146,7165001
2	ADRO	-2,50%	18,74%	-101,9977296
3	AKRA	0,45%	10,38%	-183,7409959
4	AMRT	0,40%	4,27%	0,035335689
5	ANTM	-2,54%	6,13%	-0,261904762
6	ARTO	4,41%	19,69%	-96,74261415
7	ASII	-0,38%	6,07%	-0,058333333
8	BBCA	0,97%	2,40%	0,109144543
9	BBRI	2,18%	5,49%	0,25
10	BMRI	1,87%	4,14%	0,216080402
11	BRIS	2,65%	6,87%	0,303370787
12	BRPT	5,65%	17,19%	0,612121212
13	BUKA	-3,69%	4,76%	-400,772553
14	CPIN	-0,53%	7,46%	-255,9635001
15	EMTK	-6,47%	14,82%	-129,0479765
16	ESSA	-9,46%	20,23%	-94,7870422
17	GOTO	0,59%	27,58%	-0,232142857
18	HRUM	0,80%	10,58%	-180,4157513
19	ICBP	0,60%	6,39%	0,047029703
20	INCO	0,35%	7,19%	-265,4470335
21	INDF	81,27%	3,06%	-0,040892193
22	INDY	-1,32%	18,55%	-103,0289143
23	INKP	61,44%	2,34%	0
24	INTP	-0,32%	7,27%	-0,06
25	ITMG	-4,27%	19,71%	-97,07961212
26	JPFA	0,55%	13,16%	-145,0165007
27	MDKA	-4,17%	14,12%	-135,3444361
28	MEDC	0,55%	15,69%	-121,6322808
29	PGAS	-2,47%	7,42%	-257,4499273
30	PTBA	-5,60%	13,36%	-143,0557698
31	SCMA	-5,57%	13,66%	-139,9764058
32	SMGR	-1,07%	7,37%	-0,135135135
33	SRTG	-6,90%	10,48%	-182,3431188
34	TINS	-4,38%	7,40%	-258,00718
35	TLKM	0,35%	5,01%	0,025974026
36	TOWR	-0,35%	9,04%	-211,0298191
37	TPIA	-1,62%	4,49%	-425,0502532
38	UNTR	0,70%	15,05%	-126,8198333
39	UNVR	-1,48%	5,99%	-318,3765723

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dari 39 saham lq45 terdapat 10 saham yang memiliki indikator – indikator positif yaitu,

INKP, INDF BRPT, BRIS, BBRI, BMRI, BBCA, ICBP, AMRT, dan TLKM. Dengan kata lain apabila nilai mean return tinggi dengan nilai resiko yang kecil dapat di identifikasikan bahwa portofolio tersebut mengalami kinerja yang baik atau optimal, dan sebaliknya apabila portofolio tersebut nilai mean returnnya negatif atau kecil dengan nilai resiko besar, maka portofolio tersebut mengalami nilai yang buruk atau tidak optimal.

Tabel 4.2.1. 6 Return Saham Positif didalam daftar LQ-45

SAHAM	Return DalamSetahun
AMRT	-Rp786.467
BBCA	-Rp107.502
BBRI	Rp255.438
BMRI	-Rp602.592
BRIS	-Rp566.810
BRPT	-Rp1.977.935
ICBP	Rp438.070
INDF	Rp69.530.451
INKP	Rp31.886.772
TLKM	-Rp722.365

Berdasarkan tabel diatas dari 39 saham pada LQ45 diperoleh saham yang menghasilkan return positif sebanyak 4 perusahaan yaitu, BBRI, ICBP, INDF, dan INKP. Perusahaan yang memberikan pengembalian yang positif kepada investor dengan nilai terbesar ada pada perusahaan INDF yaitu sebesar Rp69.530.451 dan nilai terkecil terdapat pada perusahaan BBRI yaitu sebesar Rp255.438 dengan pemisalan penanaman modal sebesar Rp100.000.000

PENUTUP

1. Kesimpulan

Metode Mean-Variance Markowitz terbukti efektif dalam mengoptimalkan portofolio saham di indeks LQ45. Portofolio yang dibentuk memiliki pengembalian yang lebih optimal dengan risiko yang lebih rendah, yang sangat bermanfaat bagi investor dalam kondisi pasar yang berfluktuasi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada investor untuk membuat keputusan investasi yang lebih cerdas dan terinformasi berdasarkan data yang valid.

Optimalisasi pada 39 saham di indeks LQ45 menggunakan metode mean variance menghasilkan hasil yang optimal, dari ke 39 saham di peroleh saham yang optimal yaitu 4 perusahaan yaitu, BBRI, ICBP, INDF, dan INKP karena ke 4 saham tersebut memberikan nilai return yang positif dengan risiko yang rendah. Saham optimal adalah saham yang memberikan return tertinggi untuk tingkat risiko tertentu atau, sebaliknya, memberikan risiko terendah untuk tingkat return

2. Implikasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan maka dapat di implikasikan bahwa bagi perusahaan lain yang berada di indeks LQ45 dapat mengambil kebijakan untuk menggunakan metode Mean Variance untuk menentukan saham yang optimal. Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber pertimbangan bagi investor yang akan melakukan investasi dalam penanaman saham di perusahaan saham yang terdaftar di LQ45. Peneliti ini juga dapat menambah wawasan bagi pembaca terkait dengan metode pembentukan portofolio yang optimal.

3. Saran

Bagi perusahaan – perusahaan yang berada di indeks LQ45 dapat menerapkan metode Mean Variance. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan apabila melakukan pengembangan pada penelitian ini, diharapkan bisa mengambil data lebih banyak atau dengan jangka panjang dan metode pendekatan yang lain. Dengan harapan dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dan spesifik

DAFTAR PUSTAKA

- Alteza, M. 2010. Diktat Manajemen Investasi. Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Ghozali. 2008. 70 solusi Keuangan Learn From the Expert. Jakarta: Gema Insani Press
- Harahap. 2002. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yunita, I. 2018. Markowitz Model Dalam Pembentukan Portofolio Optimal (Studi Kasus Pada Jakarta Islamic Index). Jurnal Manajemen Indonesia. 18(1)
- Afriana, T., Tarno, dan Sugito. 2017. Analisis Pembentukan Portofolio Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Lq45 Dengan Pendekatan Metode Markowitz Menggunakan Gui Matlab. Jurnal Gaussian. 6 (2): 251-260
- Diah Wulandari, Dwi Ispriyanti, dan Abdul Hoyyi. 2018. Optimalisasi Portofolio Saham Menggunakan Metode Mean Absolute Deviation Dan Single Index Model Pada Saham Indeks Lq-45. Jurnal

Gaussian Vol.7, No.2.

- Fiona Melta, dan DewiMurni. 2021. PembentukanPortofolio Optimal Model Markowitz MenggunakanMetode Sharpe (StudiKasus pada Saham Jakarta Islamic Index). Journal Of Mathematics UNP Vol. 6 No 3
- Mardison Purba ,Sudarno , dan Moch. Abdul Mukid. 2014. OptimalisasiPortofolioMenggunakan Capital Asset Pricing Model (Capm) Dan Mean Variance Efficient Portfolio (Mvpe) (StudiKasus: Saham-Saham Lq45). Jurnal GaussianVol.3, No.3
- Farkhati, F., Hoyyi, A., dan Wilandari, Y. 2014.

AnalisisPembentukanPortofolio Optimal

SahamDenganPendekatanOptimisasi MultiobjektifUntukPengukuran Value At Risk. Jurnal Gaussian. 3(3): 371-380

- Negara, N. W., Langi, Y., dan Manurung, T. 2020. AnalisisPortofolioSaham Model Mean – Variance Markowitz MenggunakanMetode Lagrange. Jurnalmatematika dan aplikasi. 9 (2):173-180

- Perdametra, H., 2016. LabaAkuntansi Dan Arus Kas OperasiTerhadapPerubahanHargaSaham Pada Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI). JurnalAkuntansi dan Bisnis. 2 (2)