p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

Scientific Journal of

REFLECTION

Economic Accounting Management & Business

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

SCIENTIFIC JOURNAL OF

REFLECTION

Economic, Accounting, Management, & Business

SJR Vol.2, No.2, Hal. 121-240, April 2019, Tangerang Selatan
Available on www.ojspustek.com

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

SCIENTIFIC JOURNAL OF

REFLECTION

Economic, Accounting, Management, & Business

ADVISORY BOARD
Ismuhadjar
Anoesyirwan Moeins
Harries Madiistriyatno

EDITOR IN CHIEF
Wahyudi

EDITOR
Mukrodi
Moh. Sutoro
Rusdi

COMPANION EDITOR
Ridwan
Siti Zakiyatul Mardiyah

SECRETARY
Fitria Nur Anggraeni

DESIGNER
Ridwan

OFFICE
Jl. Raya Serpong No. 17 Priyang Pondok Jagung, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15322

EDITORIAL
Jl. Raya Salak, Perum Muslim Alfalah 3 Blok M No. 3 Rt.008/021 Pondok Benda, Pamulang Tangerang Selatan, Kode Pos 15416

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION

Economic, Accounting, Management, & Business

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION is a venue for scientists, practitioners, teachers, scholars, and students to publish research results, critical analysis and applied concepts in economic scope including economic studies, accounting studies, management studies and business studies.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION is an open scientific journal, for all communities, regional, national, international and the content writing is original written in Bahasa and English, and has never been or is in the proses of publication.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

PREFACE

Alhamdulillah, we pray to Allah SWT over the abundance of His mercy, blessing and guidance. With His permission, the Scientific Journal Of Reflection could be published for the first time with Volume 1, Number 1, 01 January 2018 and keep going until this time Volume 2, Number 2, 01 April 2019. Hopefully, this scientific journal beneficial for society.

Humbly, we hope the Gracious and Merciful of Allah SWT, to make this journal a forum for knowledge spreadings, ideas, creativities and innovations. Thus, the existence of this journal could contribute to the development, advancement, and welfare in the economic field.

We surrender to Allah SWT. This effort is only good intention, good thinking, trying the best and wanting to give the best. Hopefully, we would gather with good people, from all corners of the earth, Aamiin.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

CONTENTS

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA GURU (**Andi Sopandi**)..... 121-130

REVIEW OF COFFEE MARKETING STRATEGIES IN BUSINESS COMPETITION (**Fadillah**)..... 131-140

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (**Hadyati Harras**)..... 141-150

STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS: LABOR UNION, WORK AGREEMENT AND BIPARTIT (**Haryono**)..... 151-160

KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KETELADANAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU (**xxxxxx**)..... 161-170

TELAAH INDEPENDENSI AUDITOR: ROTASI, ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL (**Moh. Yuddy Yudawirawan**)..... 171-180

STRATEGI PEMASARAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI SWASTA (**Muhamad Eko Ariwibowo**)..... 181-190

THE EFFECT OF COMPANY SIZE, SOLVENCY AND AUDIT COMMITTEE ON DELAY AUDIT (**Muhammad Rizal Saragih**)..... 191-200

ANALISIS KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR (**Muliyani**)..... 201-210

MENINJAU KINERJA GURU ISLAM: ADVERSITY QUOTIENT DAN SPIRITUAL QUOTIENT (**Nurdinni Tilova**)..... 211-220

ANALISIS NILAI PERUSAHAAN: ROE, IO, IOS, FS, CF, DR DAN DPR (**Suciati Muanifah**)..... 221-230

PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN ISLAM (**Syamsul Mu'arif**)..... 231-240

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA GURU

Andi Sopandi
Universitas Pamulang, Banten
dosen02277@unpam.ac.id

Submitted: 02nd Feb 2019/ **Edited**: 26th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Sopandi, Andi. (2019). PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA GURU. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 121-130.
DOI: 10.5281/zenodo.2628070
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628070

ABSTRACT

Bad behavior of students is one proof of educational failure, and the teacher is the person who most responsible. Therefore, the school must care about teacher performance, with all efforts and capital. This study aims to analyze teacher performance factors. Quantitative is used as a research method, the object of research is MTs Ma'arif Cipakem Kuningan, the study sample was 75 teachers, the sample technique using census, the research instrument is questionnaire, and linear regression is used as an analysis method. The results showed those professional competence and personality has significant effect on teacher performance. This finding confirms that performance is the result of intellectual and emotional ability, so the reflection is correct teaching.

Keywords: Professional Competence, Personality Competence, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kegiatan pendidikan pada dasarnya terdiri dari dua pihak yaitu, guru dan siswa, keterlibatkan dua pihak tersebut merupakan keterlibatan hubungan antar manusia (Siregar, 2017). Permasalahan yang ada dalam dunia pendidikan formal bertambah dari tahun ke tahun. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan (Nawawi dan Jurusan, 2011). Usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan peningkatan kompetensi guru pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan mutu manajemen sekolah. Namun

demikian berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti (Ekosiswoyo,2016).

Proses pendidikan tidak terlepas dari kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegiatan belajar mengajar pada dasarnya sangat ditentukan oleh kerja sama antara guru dan siswa. Oleh karena itu guru dituntut menyajikan materi dengan optimal, sehingga guru memerlukan kreativitas dan gagasan yang baru untuk mengembangkan cara menyajikan, menyampaikan materi pelajaran ketika mengajar (Wijaya, 2012). Kreativitas yang dimaksud adalah kemampuan seorang guru dalam memilih metode, pendekatan, dan media yang tetap dalam penyajian materi pelajaran. Dalam proses belajar mengajar guru sebagai pendidik memiliki peran menentukan kualitas mengajar yang dilaksanakannya, yakni memberikan tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik (Widayanti, 2014). Dengan kata lain, tugas dan peran guru yang utama terletak di bidang pengajaran. Pengajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk dapat mengelola kelas, penggunaan metode mengajar, strategi mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam proses belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan pengajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan pendidikan yang harus mereka capai (Wulandari dan Surjono, 2013).

Tugas guru adalah menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui interaksi komunikasi dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya keberhasilan guru dalam menyampaikan sangat tergantung kepada kompetensi yang dia miliki dari mulai interaksi komunikasi guru dan siswa. Guru memiliki peran sangat penting dalam proses pendidikan, karena itu guru harus memiliki kualifikasi profesional agar mampu mengembangkan kualifikasi profesionalnya dan mampu juga mengemban tugas dan perannya. Guru merupakan agen kognitif, guru sebagai agen moral dan politik, guru sebagai inovator, guru berperan kooperatif, dan guru sebagai agen persamaan sosial dan pendidikan.

Heriswanto (2018) mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia.

Susanto (2012) menjelaskan bahwa syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi. Mengingat profesi guru adalah pengajaran ilmu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur vital terhadap kinerja guru, yakni melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis dan religius. Hal senada dikemukakan oleh Sari (2013), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini juga mengemukakan, ukuran kinerja guru memiliki dimensi yang kompleks yakni merubah peserta didik menjadi manusia mulia (beriman dan berilmu). Oleh karenanya, kompetensi guru tidak hanya sekedar bisa, namun lebih piawai dan bahkan bijaksana.

Setyono dan Sudjadi (2011), Baharun (2018) dan Rachman (2014) mengemukakan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi yang dimaksud adalah seluruh potensi fisik dan non fisik yang bersifat keilmuan digunakan untuk mendidik siswa untuk menjadi manusia unggul, baik dalam hal akhlak dan maupun keilmuan.

LANDASAN TEORI

Lembaga pendidikan adalah wadah untuk menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan guru adalah orang yang melaksanakan salah satu kegiatan pendidikan yakni mengajarkan ilmu dan pengetahuan. Siswa atau murid adalah orang yang diajarkan ilmu dan pengetahuan. Terselenggaranya pendidikan bermutu syaratnya adalah kompetensi. Oleh karenanya, lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2014), Yusrizal, Soewarno dan Fitri (2011) dan Mangkunegara dan Puspitasari (2015) mengemukakan kinerja guru adalah kunci utama pendidikan. Baiknya kinerja guru menjelaskan semua aspek pendidikan dilaksanakan dengan baik dan benar dan penuh tanggung jawab, sehingga dampaknya adalah perubahan sikap, perilaku, cara berpikir dan berbicara siswa, semua hal tersebut adalah esensi dari pendidikan bermutu.

Untuk mencapai kinerja tersebut salah satunya diperlukan kompetensi, dan kompetensi di antaranya terdiri dari kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan

penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru yang profesional. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainya. Peran dari kompetensi profesional guru menyesuaikan perencanaan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran agar pembelajaran aktif, efektif, dan efisien sehingga melahirkan sistem pembelajaran bermutu yang mencerdaskan. Hasil penelitian Pujiastuti, Raharjo dan Widodo (2012) mengemukakan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja guru, yaitu mencetak siswa siswi berprestasi. Hasil penelitian Supriyono (2018) dan Hidayati (2015) mengemukakan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar ilmu pengetahuan, termasuk karakter atau kepribadian. Kepribadian guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga pengaruhnya dalam PBM di sekolah. Karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada giliranya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian (Uhar Suharsaputra, 2010). Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang meliputi empat indikator kompetensi kepribadian guru yang harus dijadikan pedoman untuk guru. Adapun indikatornya yaitu : (1) mantap, stabil dan dewasa, (2) Arif , bijaksana, dan berwibawa, (3) berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (4) Selalu mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Hasil penelitian Ismail (2010), Nurhayati (2013) dan Sudja (2013) mengemukakan kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dan teknik narasi deskriptif. Adapun objek penelitian adalah sekolah MTs Ma'arif Cipakem Kuningan, sampel penelitian adalah guru yang berjumlah 75 orang, teknik sampel sensus, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan metode analisis menggunakan regresi linear. Adapun tahapannya, meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan, secara keseluruhan kompetensi dipersepsikan baik dengan rata-rata skor 3,90 dan kinerja guru dipersepsikan dengan rata-rata skor 4,02. Data ini menegaskan, para guru MTs Ma'arif Cipakem Kuningan secara fundamental memiliki kompetensi sebagai guru, dalam artisan syarat administratif telah terpenuhi, namun dari sisi pelaksanaan terkait tingkat kualitas memiliki nilai yang berbeda-beda setiap guru. Secara rinci dapat diketahui berdasarkan pertanyaan “saya guru yang bertanggung jawab terhadap prestasi siswa” memiliki skor cukup baik. Dengan kata lain, para guru telah memenuhi kompetensi dasar melalui ijazah dan kemampuan mengajar, namun disadari juga bahwa para guru belum sepenuhnya mampu memberikan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, kinerja guru dipersepsikan baik dengan rata-rata skor 4,02. Temuan ini menjelaskan, bahwa guru menjalankan tugasnya memang benar. Namun apakah guru sudah maksimal memberikan yang terbaik kepada siswa melalui pembelajaran bermutu diakui belum tercapai. Para guru sepenuhnya menyadari bahwa kompetensinya memiliki banyak keterbatasan, mereka hanya bisa berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki.

Temuan di atas, menjelaskan bahwa kompetensi dan kinerja guru di MTs Ma'arif Cipakem Kuningan sudah baik berdasarkan ukuran sekolah tersebut. Namun jika dibandingkan dengan sekolah lain atau standar Kementrian Pendidikan masih banyak kekurangannya. Oleh karenanya, diperlukan upaya lebih dari pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikannya, yakni melalui pengembangan SDM (guru), misalnya melalui pemberian beasiswa pendidikan.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

Tabel 1. Analisis Regresi Linear

Dependen	Independen	Koefisien Regresi (β) / Koefisien Determinasi	t_{hitung} / F_{hitung}	Sig
Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	0,753	13,255	0,000
	Kompetensi Kepribadian	0,805	13.008	0,000
	Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian	0,741	106,903	0,000

Sumber: Data penelitian, 2018

Data di atas menjelaskan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,753. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi profesional adalah salah satu abstraksi dari pelaksanaan pengajaran. Kemampuan mengausi bahan ajar adalah mutlak, tidak dapat ditawar menawar. Kemampuan menyusun rencana bahan ajar adalah mutlak tidak dapat digantikan. Kemampuan menggunakan metode belajar dan menggunakan alat belajar juga mutlak tidak dapat diwakilkan. Guru dengan kompetensi profesional dimaksudkan dapat menjalankan tugasnya dengan benar, dengan demikian akan tercapai pendidikan bermutu (kinerja). Sejatinya temuan ini mengonfirmasi teori dan Undang-Undang pendidikan, bahwa benar guru harus profesional, yang berarti guru tidak dibenarkan asal-asalan, ceroboh, tidak menguasai dan lain sebagainya. Akan tetapi guru wajib pandai tentang ilmu, wajib piawai menyampaikan ilmu, wajib ahli menggunakan metode dan alat belajar dan lain sebagainya, karena hanya dengan cara-cara seperti itu ilmu akan tersampaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, perlu ada upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh MTs Ma'árif Cipakem Kuningan yang sesuai dengan karakteristiknya, yakni:

1. Memberikan beasiswa pendidikan tinggi secara bertahap dengan sistem seleksi, sehingga akan tercipta kompetisi sehat.
2. Memberikan tugas pelatihan sekolah dan memberikan insentif dengan sistem prestasi, dengan demikian akan tercipta motivasi guru.
3. Memberikan penghargaan kepada guru dengan berbagai kategori, a) Lama Mengajar, b) Teladan, c) Keaktifan, d) Prestasi, e) disukai siswa dan dewan guru, f) kreativitas, dan lain-lain.
4. Mengadakan kegiatan studi banding.
5. Diadakan kegiatan evaluasi berkala.
6. Diadakan kegiatan liburan bersama.
7. Diadakan pengajian bersama.

Selain itu, kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,805. Angka statistik ini menjelaskan bahwa keunggulan para guru di MTs Ma'árif Cipakem Kuningan adalah kepribadiannya, dan selama ini kinerja guru berhasil di dominasi karena karakteristik tersebut. Dengan kata lain, kemampuan kepribadian guru MTs Ma'árif Cipakem Kuningan perlu dipertahankan dan dikembangkan sebagai modal dasar untuk meningkat mutu pendidikan. Temuan ini juga menjelaskan bahwa karakteristik memiliki porsi kuat dalam dunia pendidikan. Artinya, suatu kompetensi dapat tersampaikan dan dapat diterima dengan baik secara kuat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Bahkan hal yang sederhana dapat menjadi luar biasa karena kemampuan kepribadian. Hal lain yang juga menjelaskan temuan ini adalah, bahwa kepribadian memiliki pengaruh psikologis. Hal tersebutlah yang menjadi alasan mengapa kepribadian berpengaruh besar terhadap kinerja. Artinya, guru dengan kemampuan ini dapat mempengaruhi siswa untuk belajar, untuk bersikap, untuk bertindak, untuk gaya hidup, untuk cita-cita, dan lain sebagainya, maka tidak heran jika banyak guru dengan kemampuan ini dijadikan teladan dan inspirasi. Oleh karena itu, perlu ada upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh MTs Ma'árif Cipakem Kuningan yang sesuai dengan karakteristiknya, yakni:

1. Mengadakan kegiatan keagamaan, dan secara masif disampaikan nilai-nilai agam dalam setiap kegiatan sekolah, seperti solat berjamah.
2. Mengadakan pelatihan ESQ atau motivasi. Yakni dengan mengundang motivator untuk menumbuhkan motivasi guru dan warga sekolah.
3. Membangun budaya sekolah melalui penerapan nilai-nilai.
4. Memberikan insentif kepada guru dengan kategorisasi misalnya keteladanan, ramah, dan lain sebagainya
5. Memberikan dukungan secara moril, misalnya setiap guru didorong dan dibantu untuk mendapatkan sertifikasi guru dan inpasing.

Data di atas juga mengemukakan, bahwa secara bersama-sama kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai kontribusi sebesar 0,741. Temuan ini memiliki penafsiran, bahwa kedua kompetensi tersebut harus ada secara bersamaan di dalam diri seorang guru. Guru wajib memiliki kompetensi profesional agar baik mengajar dan guru wajib memiliki kompetensi kepribadian agar menjadi teladan. Oleh karenanya upaya-upaya di atas

perlu kesadaran semua pihak, kerja sama semua pihak, dan dorongan semua pihak. Menciptakan pendidikan bermutu dibutuhkan harga yang mahal baik moril maupun materil. Mendidik siswa tidak mudah. Dibutuhkan semua aspek-aspek, baik aspek keorganisasian sekolah, aspek pemerintah, aspek SDM, aspek kesiswaan, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 13,255>1,665 dan taraf signifikasi t lebih kecil 0,00<0,05. Kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 13.008>1,665 dan taraf signifikasi t lebih kecil sebesar 0,00 < 0,05. Kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Ma'árif Cipakem Kuningan dengan nilai F lebih besar dari F-tabel sebesar 106,903>2,73 dengan signifikasi sebesar 0,000<0,05.

Temuan di atas membuktikan teori dan penelitian terdahulu, bahwa benar kinerja adalah hasil dari kerja ikhlas, kerja cerdas, kerja keras, dan kerja tuntas, dan kompetensi adalah syaratnya. Profesi guru merupakan salah satu pekerjaan yang menuntut kompleksitas kemampuan, baik fisik, mental maupun materil. Dan sejatinya kinerja guru adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui penguatan kemampuan diharapkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu (kinerja), dan dengan itu dapat mencetak generasi yang religius, cerdas, mandiri, berkarakter dan berdaya saing.

Peran pemerintah harus maksimal melalui kebijakan, bantuan pendidikan, pemberian kesempatan dan pemberian pelatihan. Peran sekolah harus maksimal melalui penghargaan (Kompensasi), sarana dan prasarana, dan nilai-nilai. Peran guru harus memaksimalkan potensi diri dan melaksanakan tanggung jawab dengan sebenar-benarnya. Peran orang tua atau wali murid adalah mendukung semua kegiatan belajar-mengajar sekolah baik secara materil maupun moril. Dengan upaya bersama, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, dan berdampak pada peningkatan prestasi siswa (prestasi akademik, prestasi kepribadian, prestasi sosial).

DAFTAR PUSTAKA

Baharun, H. (2018). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, *6*(1), 1-26.

Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, *14*(2).

Heriswanto, H. (2018). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru smpn i lambuya kab. Konawe melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Aksara Public*, *2*(3), 136-152.

Hidayati, Z. Y. F. (2015). Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Kutubkhanah*, *17*(1), 104-126.

Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, *13*(1), 44-63.

Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, *45*(2).

Nawawi, A., & Jurusan, P. L. B. (2011). Pentingnya Pendidikan Nilai Moral bagi Generasi Penerus. *Jurnal kependidikan: insania*, *16*(2), 119-134.

Nurhayati, S. (2013). Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, *1*(2).

Pujiastuti, E., Raharjo, T. J., & Widodo, A. T. (2012). Kompetensi profesional, pedagogik guru IPA, persepsi siswa tentang proses pembelajaran, dan kontribusinya terhadap hasil belajar IPA di SMP/MTs Kota Banjarbaru. *Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology*, *1*(1).

Rachman, H. Y. (2014). Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, *3*(3).

Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE*, *9*(2).

Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *22*(2), 200-206.

Setyono, H., & Sudjadi, A. (2011). Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. *SAINTEKS*, *7*(2).

Siregar, N. S. S. (2017). Persepsi Orang Tua terhadap Pentingnya Pendidikan bagi Anak. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, *1*(1), 11-27.

Sudja, I. N. (2013). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. *Die*, *9*(2).

Suharsaputra, U. (2010). Administrasi pendidikan. *Bandung: Refika Aditama*.

Supriyono, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, *18*(2), 1-12.

Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *2*(2).

Widayanti, L. (2014). Peningkatan Aktivitas Belajar dan Hasil Belajar Siswa dengan Metode Problem Based Learning pada Siswa Kelas VIIA MTs Negeri Donomulyo Kulon Progo Tahun Pelajaran 2012/2013. *Jurnal Fisika Indonesia*, *17*(49).

Wijaya, M. (2012). Pengembangan model pembelajaran e-learning berbasis web dengan prinsip e-Pedagogy dalam meningkatkan hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Penabur*, *11*(19), 20-27.

Wulandari, B., & Surjono, H. D. (2013). Pengaruh problem-based learning terhadap hasil belajar ditinjau dari motivasi belajar PLC di SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *3*(2).

Yusrizal, Y., Soewarno, S., & Fitri, Z. (2011). Evaluasi kinerja guru fisika, biologi dan kimia SMA yang sudah lulus sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, *15*(2), 269-286.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

REVIEW OF COFFEE MARKETING STRATEGIES IN BUSINESS COMPETITION

Fadillah
Universitas Pamulang, Banten
fadillah0208@gmail.com

Submitted: 11th Feb 2019/ **Edited**: 27th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Fadillah. (2019). REVIEW OF COFFEE MARKETING STRATEGIES IN BUSINESS COMPETITION. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *2*(2), 131-140.
DOI: 10.5281/zenodo.2628074
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628074

ABSTRACT

Increasing competition tension cannot be avoided. Information disclosure and the rapid pace of technology are the way. Developing a digital marketing strategy is a necessity. For those reason, this study aims to analyze several marketing strategies were compatible with the digital era. The research method used is descriptive qualitative, using three-stage decision, namely EFE Matrix, Competitive Matrix (CPM), IFE Matrix. Then the second stage is matching; SWOT Matrix and Big Strategy Matrix. The last stage is the Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM). The position of companies located in quadrant II needs to seriously evaluate their approach to the market. Even though their industry is growing, they cannot compete effectively, and they need to find out why the company's current approach is not effective and how companies can improve their competitiveness. In evaluating marketing strategies, the author analyzes the sustainability of the company. Based on the results of the above analysis, it is expected that a strategy that must be implemented by PT. Nedcoffe.

Keywords: Marketing Strategy, EFE Matrix, CPM Matrix, IFE Matrix, SWOT and Big Strategy Matrix, QSPM Matrix

PROEM

To improve product competitiveness, companies must improve product quality, service quality, facility quality, distribution quality and digital marketing strategies. It is expected that maximizing this potential can increase the company's competitiveness and profits.

In the digital age, many experts redefined consumer behavior and marketing. Today, consumers are the core of marketing. Technological progress and information disclosure, has become a tool for consumers to choose products or services. Realizing that, PT. Nedcoffe tried to improve the existing system. Strengthening the production

system as basic capital. Then integrate the management system into information, and collaborating with digital marketing promotions.

PT. Nedcoffe is a company engaged in the import-export industry. Products produced from PT. Nedcoffe is ground coffee with coffee beans obtained by buying from farmers with the type of Sumatran Robusta coffee. PT. Nedcoffe is also a coffee processing company and conducts business activities as the distribution, export and import of coffee as well as production related to coffee produced. The number of competitors that have sprung up in the coffee processing industry both domestically and abroad has forced PT. Nedcoffe to create the best ideas and strategies to increase the sales of ground coffee, which has declined in recent years, both in terms of sales and profits.

In terms of promotion and advertising of coffee products PT. Nedcoffe is very minimal. This is because, it requires a very large cost and the company has not been able to finance it. Whereas similar competitor products advertise intensively through road boards, print media, and electronic media. Competing companies dare to carry out these promotions, because they have sufficient financial resources. Competing companies are foreign companies that open branch factories in Indonesia. But the coffee company PT. Nedcoffe is only small scale even though it comes from abroad as well. Because of the lack of promotion and the existence of strong competitors, PT. Nedcoffe from year to year the number of production decreases. The company also loses and the company only relies on exports, while the domestic market share experiences setbacks. This has triggered the company to innovate so that the company continues to run as it should and there is no reduction in employees. One of the disadvantages of the company does not have a vision and mission so that the company does not have a goal and target in the success of sales. Actually the main condition of the company achieving success is having a clear vision and mission in order to determine the direction, step and company objective.

According to Lubis (2004), marketing strategies can deliver products to consumers, achieve success, and encourage consumers. The research result of Prawitasari and Pamungkas (2011) and Wibowo and Arifi. (2015), explain that marketing strategy is investment, which can reduce weaknesses and increase strength.

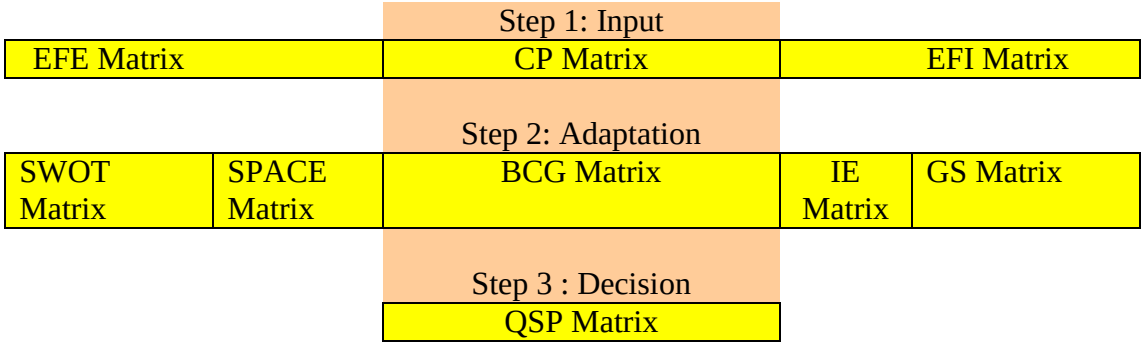
p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

THEORETIC

Marketing strategy is the way companies deliver products and services to consumers, establish relationships with consumers and achieve goals. In many literature, companies strive to build strategies, especially in this era. The company's response to implement a marketing strategy is the success key. In fact, with marketing companies can surpass expectations, which is gaining the hearts of consumers (Saefulloh and Darma, 2014).

Widyaningrum (2012) states, strategy is a bridge that connects producers with consumers. That is, marketing methods need to be adaptive and dynamic. Because, with that, consumers get experience and knowledge in buying. Then, know the feedback about the most appropriate strategy to use. The strategy talks about the most appropriate and accurate steps. In accordance, meaning that the marketing method is able to increase the basic capital of producers in terms of limitations, or referred to as alternative solutions. While accurate, meaning is creative marketing methods, so that consumers feel new experiences (Noor, 2014 and Nurcholifah, 2014).

Munadi, Ekonomi & Gunadarma (2008) and Wisnubroto and Freitas (2013) Marketing strategy is a unique way. Unique meaning is not just an ordinary way, more than that marketing utilizes the advancement of technology as the main tool, and information as forecasting consumer needs. In fact, information is used to see opportunities and strengths in the future, namely building a management system based on technology and information with the aim of satisfying customers (Ramadhan and Sofiyah, 2013).



Source: Developed by the author, 2018

Figure 1. Strategy Management Framework

METHOD

The research method used is descriptive qualitative, using three-stage decision, namely EFE Matrix, Competitive Matrix (CPM), IFE Matrix. Then the second stage is matching; SWOT Matrix and Big Strategy Matrix. The last stage is the Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM).

As for several steps in the matrix (EFE Matrix, IFE Matrix, CPM Matrix)

1. Create external lists identified in the external audit process
2. Enter 10-20 main internal factors then write specifically using percentages, ratios, and comparison numbers
3. Give weight to each factor. The greater the weight the more important these factors are. The sum of all weights is equal to 1.0
4. Give ranks 1 to 4 to each of the key external factors to show how effective the company's strategy was at that time in responding to these factors. 1 = bad response, 4 = extraordinary response
5. Multiply each factor weight by ranking to determine the weighted value
6. Add the weighted value for each variable to determine the total weight value for the organization.

SWOT Matrix (Strenght, Weakness, Opportunities, Threat)

Table 1. SWOT Matrix

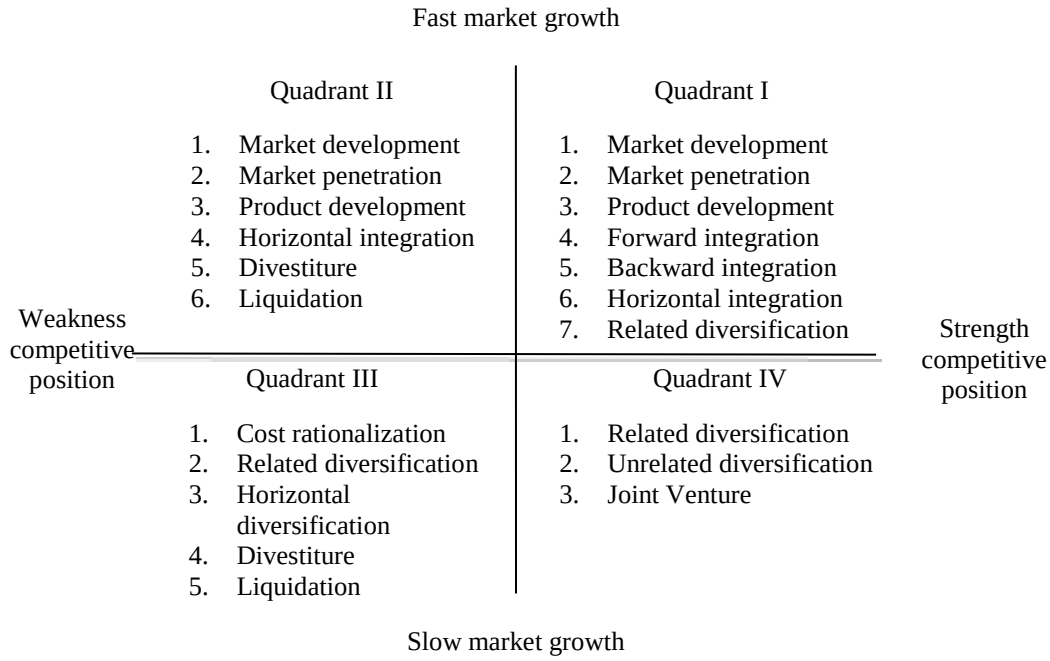
	Strengths – S	**Weakness – W**
Opportunities – O	**SO strategy** Use strength to take opportunities advantage	**WO Strategy** Overcome weaknesses by taking opportunities advantage
Treaths – T	**ST strategy** Use strength to avoid threats	**WT Strategy** Minimize weaknesses and avoid threats

Source: Developed by the author, 2018

The SWOT concept simply illustrates how to win the competition. However, each company must translate its own characteristics. The basis of applying this concept is carefulness and caution. Careless and reckless can result in large losses, but too careful results in a standard position. Might be lose the opportunity. The SWOT concept talks about how to implement strategies. Therefore, it is necessary to first compile a plan or map of company objectives. So, SWOT analysis can be adaptive with the company's vision and mission.

Grand Strategy Matrix (GS Matrix)

GS Matrix is used to see the position and strength possessed. So that it can formulate the most appropriate and needed strategy. The size is capital, optimization and maximization. Thus GS Matrix focuses on the utilization of company capital.



Source: Developed by the author, 2018

Figure 2. Grand Strategy Matrix (GS Matrix)

Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM Matrix)

1. Identify critical success factors both from external (opportunities and threats) and from internal. This information can be taken from the IFE and EFE matrix.
2. Determine the weighted average value according to the IFE and EFE matrix, place the value to the right of the critical success factor column
3. Evaluate analysis and select strategy recommendations from SWOT, SPACE, IE, and Grand Strategy that are relevant to the condition of the company.
4. Give weighting attractiveness scores (TAS). TAS is obtained from the results of multiplication between the weighted average values with the weight of each critical success factor.
5. Calculate and add up the TAS for each strategy.

RESULT

Below, a description and analysis of marketing strategies will be put forward. Both from the point of view of internal and external companies. Especially seeing from the various portions that must be fulfilled in each strategy that will be implemented.

Table 2. EFE Matrix

No	External Factors	Score	Rank	Value
	OPPORTUNITIES			
1.	Few competitors of coffee companies in the city	0.16	4	0.64
2.	Coffee drinking trends increase 5% per year	0.02	2	0.04
3.	Increase market share by opening branches in unreached areas	0.07	3	0.21
4.	Use of new technology to produce coffee	0.04	2	0.08
5.	Creating innovation in the aroma and taste of coffee	0.11	4	0.44
	THREAT			
1.	Unconducive climate	0.09	3	0.27
2.	Enter new competitors in similar industrial fields	0.15	2	0.3
3.	Competitors have large capital	0.13	4	0.52
4.	Electricity rates rise	0.18	3	0.54
5.	Competitors use the latest technology	0.05	2	0.1
	Sum	**1.0**		**3.14**

Source: Research data, 2018

The results of the EFE analysis above, the total score obtained reached 3.14 which means far above the average (2.5) so it can be concluded that this company has taken advantage of various opportunities and is quite responsive in anticipating various threats. The biggest opportunity is that there are two competing coffee companies in the area, and create innovations in coffee aroma and taste, each of which gets a rating of 4, and 3.14 indicates that the company has responded well enough to the opportunity, while the threat is competitors have large capital with a rating of 4, which affects the company in carrying out its business. The total number of 3.14 indicates that the company is effective in seeing and responding to opportunities that exist and can overcome any threats from outside the company. In other words, companies can focus on opportunities, making threats a controlling factor. So that every marketing strategy that will be carried out is the company's progress.

Table 3. IFE Matrix

No	Internal Factors	Score	Rank	Value
	STRENGTH			
1.	Have customers in 30 countries	0.15	4	0.6
2.	Has 161 suppliers	0.14	3	0.42
3.	Has a drying machine with a capacity of 25 tons / hour	0.10	3	0.3
4.	Has a plantation area of 1.2 million ha	0.13	4	0.52
5.	Make employees valuable assets	0.08	3	0.24
6.	Strong relationship with coffee farmers	0.06	3	0.18
	WEAKNESS			
1.	Large company maintenance and overhault costs	0.05	2	0.1
2.	Decreased income in recent years	0.12	1	0.12
3.	An uninformative website	0.09	1	0.09
4.	Factory location, far from urban areas	0.04	2	0.08
5.	Suppliers wait a long time for products	0.04	2	0.08
	Sum	**1.0**		**2.73**

Source: Research data, 2018

Based on the analysis of the IFE matrix above, the total score reached 2.73. This shows that this company has an internal weakness above the average. And from the table above, it can be seen that even though this company has a weakness of the decline in profits in recent years, and websites that are less informative. But behind these weaknesses, there is sufficient balancing force, which is equal to 2.73.

Table 4. Competitive Profile Matrix (CPM Matrix)

No	Key Success Factors	Nedcoffe			Nescafe		Lampung's Coffee	
		Score	Rank	Value	Rank	Value	Rank	Value
1.	Price competition	0.15	3	0.45	3	0.45	2	0.3
2.	Advertising	0.1	1	0.1	3	0.3	1	0.1
3.	Global Expansion	0.2	4	0.8	3	0.6	1	0.2
4.	Customer service	0.1	2	0.2	3	0.3	2	0.2
5.	Market share	0.15	3	0.45	3	0.45	2	0.3
6.	Customer loyalty	0.2	3	0.6	3	0.6	2	0.4
7.	Product quality	0.1	3	0.3	3	0.3	2	0.2
	Sum	**1.0**		**2.9**		**3.0**		**1.7**

Source: Research data, 2018

Based on the table the results of the CPM analysis above, shows PT. Nedcoffe has a fairly good competitive advantage in the global expansion factor, when compared to

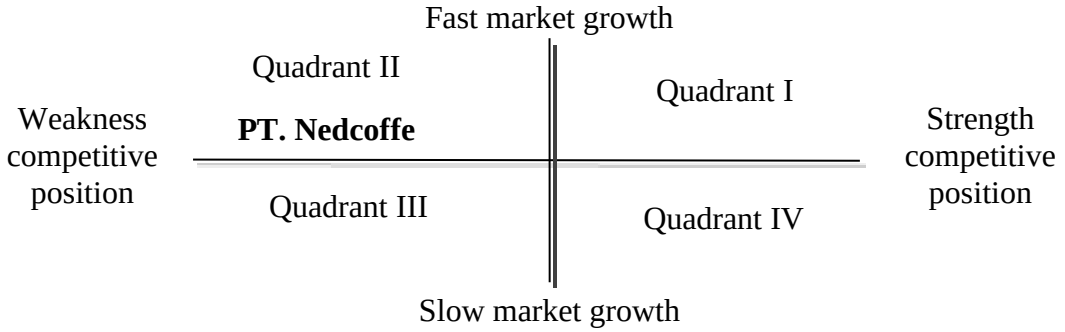
its competitors, the main difference is thin with a total score of 2.9 from the total score of a maximum of 4.00. Where the matrix above shows that the Nescafe coffee company has the highest value of 3.0. While coffee Lampung is not the main competitor because it only has a total score of 1.7. This shows that the three companies compete and have a competitive advantage in each factor.

Table 5. SWOT Matrix

	Strengths – S	**Weakness – W**
	Strategi SO	**Strategi WO**
Opportunity – O	1. Surveying coffee products with various variations to consumers (S2, O3) 2. Retain existing customers (S1, O1)	1. Recruiting experts in mechanical engineering (W2, O2) 2. Providing the best service to consumers (W5, O1)
	Strategi ST	**Strategi WT**
Threats – T	1. Cooperating with the local agriculture department by providing counseling to coffee farmers (S6, T2) 2. Reducing debt by slowing down payments to banks (S3, T4)	1. Adding long-term credit (W4, T4) 2. Providing discounts to regular customers (W4, T5)

Source: Research data, 2018

The data in the table above is the result of the SWOT Matrix analysis of PT. Nedcoffe obtained several alternative strategies that need to be developed by the company, namely: Market Penetration, Market Development, Product Development.



Source: Developed by the author, 2018

Figure 3. Grand Strategy Matrix Of PT. Nedcoffe

Companies located in quadrant II need to seriously evaluate their approach to the market. Even though their industry is growing, they are unable to compete effectively,

and they need to find out why the company's current approach is ineffective and how companies can improve their competitiveness. Therefore companies in Quadrant II are in a fast-growing market industry, intensive strategies (as opposed to integrative or diversified strategies) are usually the first choice to consider. However, if the company lacks specific competence or competitive advantage, horizontal integration can be a good alternative. As a last resort, divestment or liquidation can be considered. Divestment can provide the funds needed to acquire other businesses or buy back shares. In this case the company should diversify, among others, by recruiting experts in mechanical engineering, conducting strong cooperation with coffee farmers so that the threat of farmers' uncertainty can be minimized, the company can contract with coffee farmers, expand market share by opening new branches with looking for expansion areas that are close to target consumers. Thus the company can achieve maximum profits.

Table 6. QSP Matrix

No		Score	Develop markets with good offers		Develop number two quality products		Building consumers cooperate	
			AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
1	Opportunities	0.5	12	1.63	11	1.35	15	1.85
2	Threat	0.5	14	1.8	13	1.55	12	1.45
3	Strenght	0.55	14	1.95	11	1.5	14	1.95
4	Weakness	0.45	10	1.25	8	0.9	13	1.3
Attractivness Score		**1.0**		**6.63**		**5.3**		**6.55**

Source: Research data, 2018

Based on the table above, it can be seen the results of the QSPM analysis, where the results of attractive scores at PT. Nedcoffe is 6.63. So it can be concluded, that the right alternative strategy to be developed by PT. Nedcoffe with the highest score is: Market Penetration.

CONCLUSION

There are six strengths owned by PT. Nedcoffe and five weakness factors. PT. Nedcoffe has the power to maintain a brand image and improve product quality, as well as relationships with its customers. The weakness of PT. Nedcoffe is a large maintenance and overhault company. Based on the results of the IFE Matrix analysis, the total score obtained is 2.73 which means that the company's internal strength is

above the average, which is equal to 2.5. so it can be concluded that the company has strong internal strength.

PT. Nedcoffe is quite resposive in seeing the opportunities that exist, and can overcome threats from outside the company. The main potential that is very potential to be utilized is creating innovation in the aroma and taste of coffee, and there are only two competitors. While the main threat from competitors is large capital. However, overall in the EFE analysis, PT. Nedcoffe collected a total score of 3.14 from the highest score of 4.00, which means that this company has been able to take advantage of opportunities and can overcome threats.

REFERENCES

Lubis, A. N. (2004). Strategi Pemasaran dalam persaingan bisnis. *Universitas Sumatera Utara*.

Munadi, F. A., Ekonomi, F., & Gunadarma, U. (2008). Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Penjualan Kendaraan Motor pada CV Turangga Mas Motor. *Journal of Economics*, 1-14.

Noor, S. (2014). Penerapan analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal intEkna*, *2*, 102-209.

Nurcholifah, I. (2014). Strategi Marketing Mix Dalam Perspektif Syariah. *Khatulistiwa*, *4*(1).

Prawitasari, S. Y., & PAMUNGKAS, O. (2011). *Analisis Swot Sebagai Dasar Perumusan Strategi Pemasaran Berdaya Saing (Studi pada Dealer Honda Tunggul Sakti di Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Ramadhan, A., & Sofiyah, F. R. (2013). Analisis SWOT Sebagai Landasan Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus McDonald'S Ring Road). *Jurnal Media Informasi Manajemen*, *1*(4).

Saefulloh, D. A., & Darma, G. S. (2014). Strategi Marketing Wisata Wedding Sebagai Destinasi Alternatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *11*(1), 17-34.

Wibowo, D. H., & Arifin, Z. (2015). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Umkm (Studi pada Batik Diajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *29*(1), 59-66.

Widyaningrum, D. E. (2012). Strategi Pemasaran Kampung Batik Laweyan Solo. *Jurnal Manajemen Pemasaran Universitas Indonesia*.

Wisnubroto, P., & Freitas, J. M. (2013). Strategi Pemasaran Guna Meningkatkan Volume Penjualan dengan Pendekatan Technology Atlas Project Method. *Teknologi*, *6*.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hadyati Harras
Universitas Pamulang, Banten
dosen01046@unpam.ac.id

Submitted: 14th Feb 2019/ **Edited**: 30th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Harras, Hadyati. (2019). PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 141-150.
DOI: 10.5281/zenodo.2628296
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628296

ABSTRACT

Low public trust in public services became a warning to the regional government, especially the Tigaraksa religious court to organize a good governance system, and one of the efforts is to improve employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation on employee performance. The research method uses quantitative, object of research is Tigaraksa religious court, research sample is employees, sample technique uses simple random, research instrument uses questionnaires, and analysis method uses multiple linear regression. The results showed that internal and external motivation had a significant effect on performance. This finding explains, so that the task is done well then the motivation factor has a big influence, especially the support from the organization in the form of material motivation.

Keywords: Internal and External Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan baik menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 3 juga memasukkan komitmen sebagai salah satu prinsip Aparatur Sipil Negara disamping nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan. Oleh karena itulah,

sejalan dengan reformasi organisasi pemerintahan, maka berbagai perubahan di dalam birokrasi pemerintahan telah di lakukan dalam rangka mencapai efisien dan efektivitas organisasi pemerintah, antara lain mengedepankan pengelolaan SDM (aparatur).

Peran SDM sebagai bagian integral dari organisasi juga berlaku di institusi Pengadilan Agama Tigaraksa. Dalam Cetak Biru (*Blue Print*) Pembaruan Peradilan 2010-2035, terdapat enam fungsi pelaksanaan fungsi pendukung, yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Keuangan, Manajemen Sarana dan Prasarana, Manajemen Teknologi dan Informasi (TI), Transparansi Peradilan dan Fungsi Pengawasan.

Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki visi mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapat kepercayaan publik, profesional dalam memberikan pelayanan hukum yang berkualitas, keterbukaan, etis, terjangkau dan biaya yang ringan bagi masyarakat serta mampu menjawab pelayanan publik. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut diperlukan SDM yang berkualitas agar tingkat komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap organisasi dapat terjaga sebagai wujud memberikan pelayanan terbaik di bidang peradilan kepada masyarakat pencari keadilan.

Dalam perspektif teori organisasi dinyatakan, bahwa aktivitas setiap organisasi baik organisasi pemerintah atau publik akan selalu di pengaruhi oleh lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Oleh karena itu, dalam menjalankan kegiatannya, kinerja menjadi penting bagi sumber daya manusia sebagai refleksi dari berbagai kepentingan agar tercapai tujuan organisasi.

Pengadilan Agama Tigaraksa menyadari akan pentingnya memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, yaitu ASN yang memiliki kinerja baik. Namun dalam prakteknya, tidak dapat dipungkiri masih banyak pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa yang belum berkinerja sebagaimana diharapkan, seperti kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas, hasil kerja kurang sesuai standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, kurang sempurnanya hasil kerja, menurunnya sikap ketaatan pada peraturan dan pimpinan serta munculnya prilaku individualis antar pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya motivasi. Menurut Jacobsen, Hvitved dan Andersen (2014) motivasi memiliki banyak keterkaitan terhadap individu pegawai itu sendiri, caranya bekerja dan hasil kerjanya. Menurut Kuvaas dan Dysvik (2009) hal mendasar dari pengembangan SDM adalah memberikan motivasi, dan motivasi yang paling konsisten adalah motivasi internal melalui motivasi eksternal. Memang butuh waktu dan biaya yang cukup untuk para pegawai memiliki motivasinya sendiri. Oleh karenanya, butuh upaya keras dari manajemen untuk mendorongnya dari sisi eksternal, baik berupa materil maupun non materil.

Welschen, Todorova dan Mills (2012) dalam sebuah investigasinya menemukan, ciri dari pegawai yang memiliki motivasi internal adalah keterbukaan. Mereka senang berbagi banyak hal, termasuk tentang organisasi. Bagaimana cara bekerja, bagaimana mencapai target, bagaimana mendapatkan karier, bagaimana meningkatkan upah, bagaimana mendapatkan bonus atau insentif, bagaimana diperhatikan organisasi, bagaimana bergaul dan banyak hal lain yang mereka senang ceritakan. Menurut Gagne, (2009) hal yang menguntungkan bagi organisasi dengan memiliki pegawai bermotivasi internal adalah terbangun lingkungan kondusif.

Menurut Belle (2013) banyak fakta yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja, meskipun tidak terlihat. Namun jika seorang pegawai menyenangkan memberikan pelayanan publik, maka orang lain akan menganggapnya sebagai sebuah motivasi kerja. Dampak dari hal tersebut adalah persepsi publik yang baik. Publik akan menceritakan pengalamannya, betapa menyenangkan pelayanan publik.

Menurut Wigfield, et al. (2015) membangun motivasi hal yang mudah, namun sulit untuk konsisten. Perusahaan punya banyak cara memotivasi pegawai, namun perusahaan tidak dapat setiap saat memberikan apa yang diinginkan pegawai. Pada satu titik, pegawai harus memiliki motivasinya, sehingga dalam ia tangguh dalam menghadapi berbagai tekanan kerja dan risikonya.

Ritz, Brewer dan Neumann (2016) menyatakan dalam pelayanan publik sebaiknya dicari pegawai yang berkepribadian baik. Yakni pegawai yang memiliki motivasi diri yang kuat. Hal tersebut menjelaskan jika ia senang bekerja, senang menjalankan pekerjaannya, senang bekerja keras, tidak mudah putus asa, tidak mudah marah, tidak

mudah membela diri dan lain sebagainya. Faktanya, pegawai dengan karakteristik tersebut selalu berhasil membangun kepercayaan publik.

LANDASAN TEORI

Motivasi memiliki arti dorongan. Artinya semua hal, baik yang bersifat materil maupun non materil dapat dikatakan motivasi, syarat utamanya adalah dapat mendorong orang untuk berperilaku atau bersikap. Jika melihat dari konteks tersebut, maka semua orang memiliki banyak hal yang dapat digunakan untuk memotivasi dirinya, baik dalam bersikap maupun bertindak. Dalam konteks akademik, berarti motivasi dapat dipelajari dan diketahui mengenai hal-hal apa saja yang paling tepat digunakan untuk situasi dan kondisi tertentu. Dengan demikian, siapa pun tidak punya alasan untuk tidak bersikap dan bertindak.

Dalam banyak literatur motivasi umumnya dilihat dari sudut pandang dominasi, yakni motivasi materil atau motivasi eksternal. Setiap orang menyadari bahwa motivasi materil seperti upah, gaji, bonus, insentif, jabatan, fasilitas dan lain sebagainya adalah faktor yang mempengaruhinya, namun kelemahannya adalah bersifat sementara. Jika suatu ketika perusahaan atau organisasi kurang atau bahkan tidak dapat memberikan semua hal tersebut maka pegawai akan meninggalkannya. Tentu keadaan ini memiliki konsekuensi yang buruk bagi semua pihak, perlu ada keseimbangan antara motivasi internal dan motivasi eksternal dibangun. Di mana pribadi pegawai menyadari bahwa ia sebagai anggota harus taat, sebagai pegawai harus bekerja, sebagai pegawai harus memajukan organisasi, sebagai pegawai harus menjaga nama baik organisasi, dan lain sebagainya. Begitu pula sebaliknya bagi organisasi, harus memberikan upah, memberikan tunjangan, memberikan keamanan, memberikan kesejahteraan, memberikan pengarahan, memberikan penilaian dan hal lainnya. Dengan demikian akan tercipta kesinambungan antara pegawai dengan organisasi, dan hasilnya keberhasilan.

Menurut Cetin (2015) dari banyaknya komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, pasti yang paling dominan adalah motivasi. Disadari atau tidak, seorang pengajar termotivasi oleh profesionalnya untuk mengajarkan ilmu, mendidik siswa karena ilmu, menunjukkan kebenaran karena pengetahuan, peduli akan masa depan pelajar karena pengalaman, dan banyak hal lain, yang kesemuanya adalah motivasi.

Ellis et al. (2010) menjelaskan ada banyak jenis motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal senada juga dikemukakan oleh Muslih (2012) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini secara statistik menegaskan bahwa peran motivasi dalam bekerja baik sangat penting, karena perannya berpengaruh terhadap kualitas kerja dan hasil kerja. Selain itu, motivasi selalu berpengaruh terhadap pegawai, baik ada faktor lain ataupun tidak ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja. Hasil kerja yang dimaksud adalah tercapainya suatu harapan atau tujuan baik secara kuantitas maupun tujuan. Oleh karenanya, untuk dapat mencapai hal tersebut, dibutuhkan motivasi kerja. Dalam banyak literatur, kinerja selalu dipengaruhi oleh motivasi. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan, hal yang diharapkan organisasi dari pegawai adalah kinerja, dan hal yang diharapkan oleh pegawai atas organisasi adalah motivasi. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mempengaruhi namun juga keterikatan. Artinya suatu kinerja tidak akan tercapai tanpa ada motivasi, oleh sebab itu penting memberikan banyak motivasi kepada pegawai.

Memperkuat penjelasan di atas, Wijaya (2015) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Van Thielen, et al. (2018) mengemukakan ciri perusahaan besar adalah manakala ia dapat memberikan motivasi setiap saat kepada para pegawainya. Perusahaan punya banyak motivasi untuk mendorong para pegawainya agar bekerja sesuai harapan. Perusahaan cukup melakukan hal-hal ringan, tidak perlu bekerja keras atau tidak perlu berkonflik, ia hanya cukup memberikan motivasi untuk menggerakkan pegawai. Sejujurnya, motivasi adalah ilmu klasik di dalam kehidupan, sebagaimana tuhan memberikan apa yang diinginkan, dibutuhkan dan diharapkan oleh makhluknya setiap detik.

Logika sederhana yang dapat dikemukakan, untuk mencapai tujuan dibutuhkan upaya, dan upaya yang paling berguna adalah motivasi. Motivasi bersifat universal, banyak jenis, ragam, bentuk dan caranya. Bagi mereka yang memahami akan

pentingnya motivasi, dapat menempatkan motivasi sesuai kebutuhannya dengan cara yang tepat, komposisi yang benar dan di waktunya pas.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dipilih karena mudah melakukan analisa dan pembahasan. Selain itu, kelebihan kuantitatif menghadirkan perkiraan berupa angka statistik yang dapat dijadikan keyakinan dalam memberikan masukan atau saran. Adapun objek penelitian ini adalah Pengadilan Agama Tigaraksa dengan unit analisisnya pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana, yakni pengambilan atas dasar kesediaan sampel, sehingga diperoleh informasi yang luas dan mendalam. Sebagai alat ukur pengambilan data maka digunakan kuesioner dengan skala *likert.* Adapun metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan tahapan analisis mencakup deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen dapat mengukur variabel motivasi internal dan kebenarannya dapat dikonfirmasi. Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi internal dipersepsikan baik dengan rata-rata jawaban 3,99. Arti benar secara keseluruhan adalah:

1. Niat untuk bekerja

   Pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki niat yang kuat untuk bekerja. Ketika tiba di kantor maka hal pertama yang terpikirkan adalah saya harus bekerja dengan sungguh-sungguh, saya harus melaksanakan tugas dengan benar, karena saya adalah pegawai yang digaji untuk itu.
2. Bangga menjadi pegawai negeri

   Pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki kebanggaan terhadap statusnya sebagai pegawai negeri. Oleh karenanya, setibanya di kantor ia akan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya selayaknya pegawai negeri, yakni dengan memberikan pelayanan prima. Selain itu, pegawai berusaha menjaga nama baik atau citra institusi dengan berperilaku selayaknya pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa di tengah-tengah masyarakat.

3. Amanah atau bertanggung jawab

   Pegawai merasa, menjadi ASN di Pengadilan Agama Tigaraksa adalah anugerah tuhan, oleh karenanya harus mensyukurinya, salah satu cara mensyukurinya adalah dengan datang tepat waktu, menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya, mematuhi aturan, tidak melakukan tindakan menyimpang dan lain sebagainya.

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen dapat mengukur variabel motivasi eksternal dan kebenarannya dapat dikonfirmasi. Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi eksternal dipersepsikan baik dengan rata-rata jawaban 4,14. Arti benar secara keseluruhan adalah:

1. Hak diberikan

   Pegawai mengakui bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sesuai dengan beban pekerjaan, kepangkatan dan atau jabatan yang dipangku.

2. Fasilitas

   Pegawai mengakui bahwa gedung dan ruang kantor sangat layak, peralatan kerja seperti komputer, AC, printer, alat tulis kantor, mesin foto copy, telepon dan lain sebagainya tersedia lengkap. Tersedianya peralatan kerja membuat karyawan merasa senang bekerja.

3. Lingkungan nyaman

   Pegawai mengakui hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis, saling membantu, dan akrab. Kondisi tersebut membuat suasana kerja terasa menyenangkan.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.245	6.017		1.703	.095
Motivasi Internal	.346	.123	.340	2.810	.007
Motivasi Eksternal	.430	.125	.417	3.448	.001

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan data di atas maka dapat dikemukakan persamaan regresi sebagai berikut, Kinerja = 10.245 + 0.346X1 + 0.430X2. Nilai konstanta sebesar 10.245,

artinya meskipun tidak ada pengaruh dari motivasi internal dan eksternal pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa tetap memiliki kinerja sebesar 10.245.

Nilai koefisien regresi motivasi internal terhadap kinerja sebesar 0.346, t_{hitung} 2.810 dan signifikansi 0.007. Dapat disimpulkan, motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.346. Artinya, jika motivasi internal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.346. Temuan ini memiliki penafsiran, bahwa kinerja pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa dipengaruhi oleh semangat kerja yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Artinya, jika seorang pegawai memiliki niat kerja, tujuan kerja, bangga menjadi pegawai, dan lain sebagainya maka akan lahir rasa senang melaksanakan tugas, dan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Sesungguhnya penelitian ini telah mengonfirmasi teori dan penelitian terdahulu.

Nilai koefisien regresi motivasi eksternal terhadap kinerja 0.430, t_{hitung} 3.448 dan signifikansi 0.001. Dapat disimpulkan, motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.430. Artinya, jika motivasi eksternal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.430. Temuan ini memiliki penjelasan, bahwa kinerja pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa dipengaruhi oleh besarnya kompensasi, dipengaruhi oleh pimpinan, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, temuan ini mengingatkan kepada Pengadilan Agama Tigaraksa untuk dapat membangun lingkungan kerja yang suportif dan sistem kerja yang mendukung.

Tabel 2. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.772	2	273.386	13.940	.000[a]
	Residual	921.728	47	19.611		
	Total	1468.500	49			

Sumber: Data Penelitian, 2018

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610[a]	.372	.346	4.428

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi internal dan eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

dengan koefisien determinasi sebesar 0.372, F_{hitung} 13.940 dan signifikansi 0.000. Artinya, motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan motivasi internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi eksternal, terutama dalam hal materil (tunjangan kinerja dan kenaikan jabatan). Temuan ini menegaskan bahwa latar belakang seseorang mau bekerja adalah harapan materil. Oleh sebabnya, hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menawarkan motivasi materil.

Namun hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi internal. Seyogianya motivasi eksternal dibangun untuk mendorong lahirnya motivasi internal. Hal tersebut dikarenakan, motivasi internal adalah kunci dari tercapainya kinerja yang sesungguhnya. Jika motivasi internal telah lahir pada diri setiap pegawai, maka akan lahir mental yang tanggung, bekerja secara profesional, menjunjung nilai-nilai integritas dan berusaha memberikan pelayanan prima.

DAFTAR PUSTAKA

Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, *73*(1), 143-153.

Cetin, B. (2015). Academic Motivation and Self-Regulated Learning in Predicting Academic Achievement in College. *Journal of International Education Research*, *11*(2), 95-106.

Ellis, J. D., Arendt, S. W., Strohbehn, C. H., Meyer, J., & Paez, P. (2010). Varying influences of motivation factors on employees' likelihood to perform safe food handling practices because of demographic differences. *Journal of food protection*, *73*(11), 2065-2071.

Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, *48*(4), 571-589.

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 79-98.

Jacobsen, C. B., Hvitved, J., & Andersen, L. B. (2014). Command and motivation: How the perception of external interventions relates to intrinsic motivation and public service motivation. *Public Administration*, *92*(4), 790-806.

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human resource management journal*, *19*(3), 217-236.

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, *1*(1), 10-17.

Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(4), 799-810.

Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, *76*(3), 414-426.

Van Thielen, T., Bauwens, R., Audenaert, M., Van Waeyenberg, T., & Decramer, A. (2018). How to foster the well-being of police officers: The role of the employee performance management system. *Evaluation and program planning*, *70*, 90-98.

Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. M. (2012). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, *8*(2), 23-42.

Wigfield, A., Eccles, J. S., Fredricks, J. A., Simpkins, S., Roeser, R. W., & Schiefele, U. (2015). Development of achievement motivation and engagement. *Handbook of child psychology and developmental science*, 1-44.

Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, *3*(2), 37-45.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS: LABOR UNION, WORK AGREEMENT AND BIPARTIT

Haryono
Universitas Pamulang, Banten
dosen_haryono@gmail.com

Submitted: 31st Jan 2019/ **Edited**: 30th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Haryono. (2019). STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS: LABOR UNION, WORK AGREEMENT AND BIPARTIT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 151-160.
DOI: 10.5281/zenodo.2628076
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628076

ABSTRACT

The demonstration on May 1 was a sign of industrial relations problems. Therefore, all involved parties (Company, Labor Union, Bipartit and Governance) must enforce the rules of employment agreements as stipulated in the labor law. Explicitly, this study aims to describe and analyze the extent industrial relation has been built. The research approach uses qualitative methods, in this case the law study. The results of the study confirm: 1) The law as a legally has clearly regulated employment. 2) The company has not been optimal in carrying out the mandate of the law. 3) The function of the employee union has not been optimal as an employee representative. 4) Government functions are not yet real.

Keywords: Industrial Relations, Labor Union, Work Agreement, Bipartit

PROEM

Indonesia is one country with a very large population. If this is not managed properly, it will become a problem in the future. For this reason, it is necessary to build employment as an integral part of national development based on Pancasila and the 1945 Constitution, carried out in the context of the full development of Indonesian people and the development of the entire Indonesian community to increase the dignity and dignity of the workforce and create a prosperous, just, and prosperous society. prosperous and evenly distributed.

Employment Development has many dimensions and linkages. The linkage is not only with the interests of the workforce during, before and after the work period, but also in relation to the interests of employers, the government and the community. For this reason, a comprehensive and comprehensive arrangement is needed, including the development of human resources, increased productivity and competitiveness of

Indonesian workers, efforts to expand employment opportunities, employment placement services and industrial relations development.

Development of Industrial Relations as part of labor development must be directed to continue to realize harmonious, dynamic and fair industrial relations. The statutory regulations relating to Manpower in Indonesia are Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No.2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, Law No.21 of 2000 concerning Labor Unions, Law No. 40 of 2004 concerning the National Social Security System.

Industrial relations, is a continuous relationship between a group of employees and company management. A trade union or labor union is an organization formed from, by and for workers, both inside and outside the company, which is free, open, independent, democratic and responsible to fight for, defend, protect the rights and interests of workers and workers, and improve the welfare of workers or laborers and their families (Samsudin, 2006).

As stated in Law No. 13 of 2003. Industrial Relations is a system of relationships formed between actors in the process of producing goods and / or services consisting of elements of employers, workers / laborers, and the government based on the values of Pancasila and Constitution of Republic Indonesia 1945.

Bipartite institutions as in the Manpower Law are forums for communication and consultation on matters relating to industrial relations in one company, whose members consist of employers and trade union (UU No.13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat [18]).

Collective Labor Agreement or Collective Bargaining is a process where employee representatives and management meet to negotiate an agreement that regulates work relations, working conditions, promotions, termination of employment, and management rights.

Collective Labor Agreement is an agreement that is the result of negotiations between trade unions and employers, or some businessmen or business associations which contain the terms of the work conditions of the rights and obligations of both parties (UU No.13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat [21]).

As in the Bank Mandiri Collective Labor Agreement (PKB), the Collective Labor Agreement is an agreement that is the result of negotiations between the Bank and the Employee Union which contains work conditions, both the rights and obligations of

both parties based on the provisions of the legislation. The Work Agreement as referred to in Act No. 13 of 2003 concerning Manpower is an Agreement between Workers / Laborers and Employers / employers that contains the work conditions, rights and obligations of the parties.

Employee Unions are workers' organizations registered in the Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. Kep. 804 / M / BW / 2000 and registered at the Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia number 45 / V / P / V / 2001 dated May 22, 2001 which known as the Bank Mandiri Employee Union or SPBM. SPBM is an independent, democratic and independent Union consisting of employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, which was established in Jakarta on November 10, 2000.

From 2007 to 2009 there were problems with industrial relations between employee unions and Bank Mandiri management, resulting in less harmonious relations, mutual suspicion, fearful or uncomfortable employees when talking about employee unions, intimidation from certain individuals, fear of being employee union members and so on.

THEORETIC

Work Agreement

Agreement, has the same legal force as the law. That is, agreements made by certain parties can be used as a legal basis for those who make them (Dewanto, 2005). The difference is, only applies to those who make it, does not bind other people or the general public, while the legislation applies generally to all parties who are the subject of its arrangement (Wonok, 2013).

Agreement is an event in which someone promises to another person, or where two people promise each other to do something, as stated in Article 1313 of the Civil Code / Criminal Code (Ruauw, 2013). The agreement activities carried out because of the interests, goals and needs of the parties, are essentially interpreted as an event where someone promises to someone else, or where two people copy promised to do something.

The elements of the agreement are: Essentialia, meaning the legal terms of the agreement; Naturalia, meaning usually attached to the agreement; Accidentalia,

meaning that must be called firm. According to article 1320 of the Civil Code for the validity of an agreement agreement requires 4 conditions, namely: Agree: those who bind themselves, the ability to make an agreement, a certain thing, a reason that is lawful (Noor, 2015).

Labor Union

Employee Unions are organizations that are in the form of, by and for workers / laborers, both inside and outside the company, which are free, open, independent, democratic and responsible to fight for, defend, protect the rights and interests of workers and workers, and improve the welfare of workers / laborers and their families (Novius, 2007).

Workers' Union is an organization that represents employees as a means of collective struggle to maintain, stabilize or strengthen the condition of the organization, both directly and indirectly, which affects the welfare of employees. In other words, trade unions are a collective tool for employees to face management (Riza Anugra Vidi and Mukhammad, 2015).

The struggle, can be taken in various ways, such as the following: submit opinions and suggestions; negotiations with management; and filing objections to objections or protests over something that is unfair to employees and so on.

Industrial Retalitions

Industrial Relations is a relationship system that takes the form of actors in the process of producing goods or services, namely workers, employers and the government (Irmawati, 2011). Indonesia's industrial relations system consists of a number of elements which include the legal framework, the roles and attitudes of social partners, and culture. Those includes the legal framework, the roles and attitudes of social and cultural partners (customs, habits and practices) that are common in the community, namely the habit of dealing with industrial relations and common issues that are the subject of negotiations between workers and employers. Industrial relations that are in accordance with the conditions in Indonesia are called Pancasila Industrial Relations. Industrial relations includes the following points of cooperation: production cooperation, profit cooperation and cooperation in responsibility (Soegandhi, 2013).

Industrial Relations is a continuous relationship between a group of employees and company management (Samsudin, 2006). As Article 102 of Act No. 13 of 2003,

where in carrying out Industrial Relations, the government has a function to determine policies, provide services, carry out supervision and take action against violations of labor laws and regulations.

In carrying out industrial relations, workers and trade unions have the function of carrying out work in accordance with their obligations, maintaining order for the continuity of production, channeling aspirations democratically, developing their skills and expertise and promoting the company and fighting for the welfare of members and families. By other word, in carrying out Industrial Relations, employers and business organizations have the function of creating partnerships, developing businesses, expanding employment and providing workers' welfare in an open, democratic and fair manner (Harikedua, 2015).

Work Agreement

In the Manpower Act, stated that the employment agreement ends when; worker dies; expiration of the work agreement period; the existence of court decisions and / or decisions or establishment of industrial relations dispute resolution institutions that have permanent legal force; and the existence of certain conditions or events that are included in work agreements, company regulations, or collective labor agreements that can lead to the end of employment relations (Manpower Act No. 13 of 2003, Article 61).

Collective Labor Agreement is a process when representatives of employees and management meet to negotiate (negotiate) an agreement that regulates relationships regarding the determination of terms of employment relations, working conditions, promotion, layoffs and management rights (Samsudin, 2006).

In Article 116 of the Manpower Law, it is stated that (1) Collective Labor Agreements are made by trade unions / labor unions or several trade unions / labor unions that have been registered with the agency responsible for labor with employers or some employers. (2) Preparation of a collective labor agreement as referred to in paragraph (1) shall be carried out by deliberation. (3) The collective labor agreement referred to in paragraph (1) must be made in writing in Latin letters and using Indonesian. (4) In the event that there is a collective labor agreement made not to use Indonesian, then the collective labor agreement must be translated into Indonesian by a sworn translator and the translation is deemed to have fulfilled the provisions referred to in paragraph (3).

Collective labor agreements contain at least: Employers' rights and obligations; rights and obligations of trade unions / labor unions and workers / laborers; the period and date of the entry into force of the collective labor agreement; and signatures of the parties making the collective labor agreement (Law No.13 of 2003, Article 124 paragraph [1]). As Article 124 paragraph (2) that the provisions in a collective labor agreement must not conflict with the applicable laws and regulations (Jehani, 2006). In the case of contents, the cooperation agreement is contrary to the applicable laws and regulations as referred to in paragraph (2) of Article 124, then the contradictory provisions are null and void by law and those that apply are the provisions in the legislation.

Collective labor agreement, effective from the day of signing unless otherwise specified, in the collective labor agreement. Collective labor agreements signed by the party making the collective labor agreement are then registered by the employer at the agency responsible for labor affairs.

Bipartit

Bipartite is an association organization between company trade unions and employers or business unions to respond to and resolve disputes between workers and employers related to employment and wage issues in their companies (Law No.13 of 2003, Article 124 paragraph [1]). In other words, Bipartites act as representatives, mediators and negotiators, between employees and companies. In addition, Bipartite also reviews applicable policies. Thus, its existence serves as a balance between the current situation and the future.

METHOD

In general, this research departs from inductive thinking. Therefore, the research approach taken is descriptive qualitative or normative approach. An approach in normative research is analyzie the problem by looking at existing rules and norms, existing legal theories and applicable laws and opinions of experts. The data used in this approach is secondary data through library studies. The data collection technique used in this study is library research or documentation techniques. Literature studies are in the form of books or literature related to the titles and problems discussed in this study.

RESULT

The Function of Employee Unions in improving Industrial Relations through Collective Labor Agreements

To achieve optimal business results, harmonious, dynamic and equitable industrial relations are needed through the creation of work calm and the continuity of the bank's business. To ensure the continuity of the bank's business in the midst of increasingly fierce competition in the banking business world, banks, employees and Employee Unions are obliged to constantly improve professionalism, efficiency and effectiveness in an effort to continuously improve performance.

Banks, Employees and Employee Unions agree to exercise their respective rights, obligations and responsibilities in an atmosphere of mutual respect, mutual trust, and mutual cooperation with the aim of ensuring the continuity of the bank's business and improving employee welfare. Some of the roles that have been carried out or fought for by the Employees Union to realize the aspirations and desires of the members and employees, as reflected in the results of the Collective Labor Agreement between Bank Mandiri and the Bank Mandiri Employees' Union.

Some results of the collective labor agreement which are the roles and struggles for employee welfare carried out by SPBM: Regarding the payroll system, old age social security, pension provisions, pension health, holiday allowances, health facilities, facilities and other assistance, grief and compensation Grief, Annual Leave, Compensation 3 (three) Yearly, Maternity Leave, Leave of Gynecology Miscarriage and Pain Permit due to Menstruation, Permit to Conduct Worship, Incentive System, Rights of Employees Due to Termination of Employment.

The Function of Employee Unions in Improving Industrial Relations through Bipartite Institutions

Bipartite is a forum for communication and consultation on matters relating to industrial relations whose members consist of elements of the Bank and elements of the Employee Union, as well as representatives of Employees, who aren’t members of the Employee Union.

The formation and membership structure of Bipartite institution is prepared based on Article 106 of Act No. 13 of 2003 and Minister of Regulation No. Kep. 32 / MEN / XII / 2008 dated 30 December 2008. Bipartite cooperation institutions / Bipartite LKS

conduct meetings periodically at least 2 (two) once a month in a year, to discuss issues related to labor relations and policies in the field of staffing as listed in the CLA Article 56 Paragraph (1), paragraph (2) and Paragraph (3).

Bipartite Institution is a forum for consultation, communication and deliberation with the task as a medium for the application of harmonious, dynamic, fair, dignified and responsible industrial relations, especially in relation to efforts to improve work productivity, peace or comfort of work and the welfare of employees and family employees. Bipartite LKS as a forum does not issue decisions except recommendations. The agreed recommendations should not only be written on paper, but also be used as company policy.

Hambatan-hambatan dalam Hubungan Industrial

Creating harmonious Industrial relations, both through PKB and Bipartite LKS between Management, Employee Unions and Employees is very important, because with the creation of harmonious Industrial relations, among them will increase work productivity, performance and organizational goals. However, it is not easy to create harmonious industrial relations. If each party has different goals and perceptions. This is the importance of good and open communication between the two parties, including the roles carried out by the SPBM. At least there are two obstacles faced by SPBM in creating harmonious industrial relations, namely internal barriers and external barriers.

The main obstacle in building industrial relations is the lack of communication. The company is not open to all conditions being faced, otherwise employees are not sensitive. The attitude was taken is a demonstration or layoff. The fatality of the situation above, began to emerge the real problem is loss and unemployment. The company does not actually achieve the goal.

This condition explains, human resource capacity is very weak, in identifying the conditions, needs, and main objectives of the organization. HR is not very careful in making decisions, putting forward losses for all parties. In fact, problems are part of the challenges of progress. The Best HR will improve the quality of industrial relations, and have an impact on achieving productivity.

Another fact that is hidden is the failure of the company. Companies often bear all losses personally, involve less employees, and do not try hard to find a long way to get up. So it is not surprising, if the limitations of costs, debt, losses, stagnation, not

optimal, unstable and so on are used as reasons. To be honest, companies fail to maximize their potential.

Things got worse, when management accepted the government's passive attitude. Government policies often harm the company. Inconsistency and arbitrariness are its main characteristics. The government cannot control the macro economy, then sacrifice the company, when the company goes bankrupt, they are silent as if they do not know, what is happening.

Efforts to Overcome Industrial Relations Barriers:

Some things need to be done, to resolve obstacles, so that industrial relations improve.

1. Internal barriers
   a. Communication Factors
   b. Human Resources Factors
   c. Financial Factors
2. External barriers
   a. Management error
   b. Inconsistent Government

CONCLUSION

Employment Agreement with the following results: Regarding the Payroll System, Social and Old Age Guarantees, Pension Conditions, Holiday Allowances, Health Facilities, Facilities and Other Assistance, Mourning and Compensation, Annual Leave, Compensation for 3 (three) Years, Maternity Leave , Leave of Miscarriage Abuse and Pain Permit due to Menstruation, Permit to Perform Worship, Incentive System, Employee Rights Due to Termination of Employment, Complaints Handling Right.

Bipartite Institutions conduct meetings periodically at least 2 (two) months once a year, to discuss issues related to labor relations and policies in the field of staffing as stated in PKB Article 56 Paragraph (1), paragraph (2) and Paragraph (3). At least there are two obstacles faced by SPBM in creating harmonious industrial relations, namely internal barriers and external barriers.

Internal barriers are obstacles created or originating within the Employee Union itself. These obstacles include the following: Communication Factors (two-way communication), Factors of Human Resources (HR), Funding Factors (Employee Finance). External barriers are obstacles that arise from outside the Bank Mandiri Employee Union as follows: Barriers from Management (Company), Obstacles from the Government (Regulations or Laws).

REFERENCES

Dewanto, A. A. (2005). *Perjanjian Kemitraan Dengan Pola Inti Plasma Pada Peternak Ayam Potong/Broiler Di Pemierintah Kabupaten Grobogan Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Harikedua, M. T. (2015). Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, *3*(6).

INDONESIA, P. R. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Irmawati, D. (2011). Pemanfaatan e-commerce dalam dunia bisnis. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis–ISSN*, *2085*, 1375.

Jehani, L. (2006). *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. Visi Media.

Noor, M. (2015). Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak. *Mazahib*, *14*(1).

Novius, A. (2007). Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan Di Indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *2*(2).

Riza Anugra Vidi, Mukhammad. (2015). Gerakan Perlawanan Serikat Buruh dalam sistem Outsourcing dan Sistem Pengupahan di PT Japfa Comfeed Sidoarjo. *Paradigma*, *3*(1).

Ruauw, M. T. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Franchishor Dan Franchisee Dalam Perjanjian Franchise. *Jurnal Hukum Unsrat*, *1*(1), 111-119.

Sadili Samsudin . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Stia. *Bandung*,

Sedyaningrum, E. (2017). *Prinsip keadilan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan outsourcing menurut teori John Rawls* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).

Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, *1*(1), 808-819.

Wonok, D. Y. (2013). Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Nasabah Sebagai Konsumen Pengguna Jasa Bank Terhadap Risiko Yang Timbul Dalam Penyimpangan Dana. *Jurnal Hukum Unsrat*, *1*(2), 59-71.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KETELADANAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU

Mathodah S
STIE Ganesha, Jakarta
mathodahsmk@gmail.com

Submitted: 04th Jan 2019/ **Edited**: 17th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: S, Mathodah. (2019). KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KETELADANAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 161-170.
DOI: 10.5281/zenodo.2628298
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628298

ABSTRACT

Bad behavior and lack of achievement is one of failure characteristics in the implementation of education, and school in chief whom the n most blamed. Therefore, having a professional headmaster is important. This study aims to analyze the leadership of school headmaster on teacher performance. The research method uses quantitative, Pustek Vocational School is the object of research, teachers are research samples, research techniques use census sampling, questionnaires are research instruments, and analysis methods use regression. The results of the study show managerial competence and exemplary significant influence on teacher performance, both partially and simultaneously. This finding confirms that the leadership role in managing the organization cannot be ignored. it's important to have school headmaster whom has plenary abilities, both the ability to educate and manage the organization.

Keywords: Headmaster, Managerial Competence, Nonsuch, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah salah satu wadah belajar, dan tujuan belajar adalah untuk membangun peradaban manusia. Manusia yang beradab adalah manusia yang memiliki kualitas akal yang baik, sikap yang baik, perilaku yang baik dan hati yang baik, dan semua tersebut berada di pundak guru. Guru adalah orang yang menyampaikan ilmu, yakni aktor utama di balik pembangunan peradaban manusia. Oleh karenanya, guru harus dihormati dan dihargai, tidak terkecuali oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah salah satu dari guru, yang ditunjuk dan diberikan wewenang lebih tinggi, yakni memimpin lembaga pendidikan. Pengalaman dan pengetahuannya menjadi modal terpilihnya seorang guru menjadi kepala sekolah. Dengan kriteria tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat memajukan lembaga pendidikan. Artinya memajukan, kepala sekolah dapat menciptakan pendidikan yang bermutu dengan meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa.

Menurut Setiyati (2014) dan Handayani dan Rasyid dan (2015) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana cara guru bekerja, seberapa baik hasil kerjanya dan lain sebagainya. Lebih dari pada itu, menurut Ekosiswoyo (2016) dan Werang (2014) kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Novitasari, Wahyudin dan Setiyani (2012) adanya kepala sekolah sudah memberikan pengaruh terhadap lingkungan sekolah, tidak terkecuali guru. Kepala sekolah adalah orang yang secara langsung berinteraksi dengan guru, terutama dalam hal kegiatan belajar mengajar. Kepiawaiannya berorganisasi menjadi poin lebih, yakni sedari awal mampu melihat siapa yang siap menjadi guru, mampu melihat kebutuhan sekolah, tepat dalam mendelegasikan tugas (siapa mengajar apa sesuai keilmuannya), memahami sistem kerja administrasi dan lain sebagainya. Menurut Rustamaji, Purwana, dan Yohana (2017) untuk memajukan lembaga pendidikan tergantung kepala sekolah, apakah ia kuat dan mampu melakukan reformasi (perubahan yang signifikan).

Menurut Triyanto, Anitah, dan Suryani (2013) menjadi kepala sekolah tidak hanya memiliki pengalaman belajar, tapi alasan utama dipilih menjadi kepala sekolah karena dianggap mampu memajukan sekolah yang dilihat berdasarkan pengalamannya. Menurut Karweti (2010) salah satu kemampuan yang dinilai krusial dari seorang kepala sekolah adalah kemampuan mengelola sekolah. Diakui bahwa kepala sekolah bukanlah orang yang lahir dari sebuah organisasi bisnis, sehingga kemampuan menjalankan organisasinya diragukan, namun diketahui bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki pengalaman dan pengetahuan cukup dalam menjalankan pendidikan. Dengan demikian pengetahuannya terhadap manajemen sekolah sudah cukup, namun perlu banyak belajar bagaimana berorganisasi yang baik.

Menurut Yogaswara, Fattah, dan Sa'ud, (2010), ketika seorang guru diangkat menjadi kepala sekolah maka tingkatnya sudah berbeda. Ia tidak hanya piawai dalam pengajaran, namun ia juga harus piawai dalam mengorganisasikan semua warga sekolah, khususnya guru dan staf kependidikan. Dengan kemampuan mengelola organisasi, yakni siapa melakukan apa, siapa harus masuk jam berapa, apa dilakukan dengan cara bagaimana dan seterusnya akan dapat mempengaruhi kualitas pendidikan itu sendiri, khususnya terhadap prestasi siswa.

Menurut Fitrah (2017) kepala sekolah memiliki peran penting bagi kemajuan sekolah, dikarenakan kemampuannya. Kepala sekolah yang baik dapat terlihat dari seberapa kaya ia menyusun aturan dengan bijak. Semuanya dibuat berdasarkan kebutuhan, tujuan dan harapan pendidikan. Dengan merangkul guru dan mengajarkan manajemen kepada staf adalah langkah pertama dalam membangun sistem sekolah yang bermutu. Kepala sekolah yang cerdas tahu, bahwa sistem adalah pengendali yang paling adil bagi semua warga sekolah.

Menurut Iskandar (2013) meningkatnya kinerja guru karena dipengaruhi oleh profesionalisme kepala sekolah. Dalam teori organisasi, pimpinan yang baik selalu menjadi teladan bagi bawahannya, dan sifat bawahan adalah meniru pimpinan. Dengan demikian kepala sekolah yang profesional dan berintegritas akan menjadi inspirasi bagi para guru dan staf kependidikan di dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, kemampuan berbicaranya dapat menyejukkan lingkungan, membangkitkan semangat belajar siswa, dan mendorong lahirnya visi misi.

LANDASAN TEORI

Sekolah adalah lembaga pendidikan, tempat di mana guru mengajar dan siswa belajar. Sekolah adalah lembaga belajar formal, tempat belajar yang secara resmi memiliki izin (*legal formal*), di mana tata cara atau pelaksanaan pembelajarannya harus sesuai dengan ketentuan Kementrian Pendidikan Nasional, muali dari sarana prasarana belajar, seragam belajar, kurikulum, fasilitas belajar, waktu belajar, pelaksanaan ujian, hingga kegiatan belajar tambahan (ekstrakurikuler). Dalam pengertian lain yang lebih luas, sekolah adalah lembaga di mana ilmu diajarkan, di mana tujuan utamanya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, dari situ kemudian terbangun peradaban. Menurut

Soapatty dan Suwanda (2014) fakta membuktikan sekolah adalah salah satu tempat yang dari situ lahir orang-orang besar.

Umumnya sekolah terdiri dari guru, siswa, kepala sekolah dan staf kependidikan. Guru adalah orang yang mengajarkan ilmu, siswa adalah orang yang menuntut ilmu, kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap seluruh warga sekolah, dan staf kependidikan adalah orang yang mengurusi administrasi sekolah. Keempat komponen tersebut biasanya disebut warga sekolah. Keempatnya harus ada, agar tujuan pendidikan berjalan lancar, efektif dan efisien. Jika salah satunya tidak ada, maka akan menjadi beban bagi warga sekolah yang lain, sehingga kegiatan belajar mengajar terhambat, dan dampaknya mutu pendidikan rendah. Atau kasus lain, jika salah satu keempat komponen tersebut tidak memenuhi kualifikasi atau standar dalam pendidikan, juga akan berdampak pada proses belajar mengajar. Misalnya gurunya kurang kompeten, atau siswanya tidak termotivasi untuk belajar, dan atau kepala sekolahnya tidak mengerti memimpin. Oleh karenanya pentingnya menjaga keseimbangan agar tercipta pendidikan yang bermutu.

Salah satu ciri pendidikan bermutu adalah tingginya kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud mencakup keilmuan, kompetensi, profesionalitas dan kepribadian. Keempat komponen dimiliki oleh seorang guru dan digunakan dalam menjalankan tugasnya, yakni mengajar. Hasil dari hal tersebut dapat dilihat pada perubahan perilaku siswa dan prestasi akademiknya. Menurut Widoyoko (2009) kinerja guru menjadi salah satu faktor motivasi yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Menurut Susanto, (2012) dampak dari kinerja guru adalah prestasi. Para siswa memiliki kecerdasan intelektual yang kuat, matang dalam bersikap, dan mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi. Menurut Widoyoko dan Rinawat (2012) kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa, poin utama dari belajar adalah mencetak pribadi-pribadi yang kuat jiwanya.

Kinerja guru, salah satunya dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang dimaksud adalah keseluruhan dari kemampuan kepala sekolah dalam memimpin. Kemampuan mengarahkan, kemampuan mengatur, kemampuan pengawasan, kemampuan menilai, kemampuan mengevaluasi dan menjadi teladan adalah faktor-faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan diarahkan guru tahu apa yang harus dilakukan, dengan di atur guru menjadi disiplin,

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

dengan diawasi guru menjadi teliti, dengan dinilai guru tahu kesalahan dan perbaikan, dengan dievaluasi guru tahu tindakan tepat berikutnya, dan dengan diberikan teladan guru menjadi berkarakter. Menurut Sari (2013) dan Wibowo dan Saptono (2017) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Hasmayanti (2011) kepiawaian kepala sekolah dalam memimpin berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Adrianto (2011) kompleksitas dari suatu kompetensi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja pendidikan secara umum, khususnya kinerja guru dan prestasi siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari fakta empiris, yakni hasil pengamatan dan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun objek penelitian adalah SMK Pustek Serpong, sampel penelitian adalah guru yang berjumlah 57 orang, teknik sampel menggunakan sensus atau jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Adapun tahapan analisis terdiri dari analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menunjukkan, bahwa seluruh instrumen variabel kompetensi manajerial, keteladanan pimpinan dan kinerja guru memiliki nilai lebih besar dari 0,3. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen (pertanyaan) dapat menjelaskan variabel yang telah diteliti. Sedangkan hasil uji reliabilitas, ketiga variabel tersebut memiliki nilai *crombach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh pernyataan telah dijawab dengan benar oleh responden, dan jawaban tersebut dapat dikonfirmasi kebenarannya (konsisten).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan, variabel kompetensi manajerial memiliki rata-rata skor 3.74, masuk pada kategori baik. Artinya, secara umum kemampuan manajerial kepala sekolah SMK Pustek Serpong sudah baik, terutama dalam hal pengarahan. Namun demikian, kepala sekolah perlu memperbaiki kemampuan mengatur, khususnya dalam pemberian tugas mengajar.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan, variabel keteladanan pimpinan memiliki rata-rata skor 4,17, masuk pada kategori baik. Artinya, secara umum sikap dan perilaku kepala sekolah SMK Pustek Serpong dipersepsikan baik, terutama dalam hal merangkul. Namun demikian kepala sekolah perlu memperbaiki konsistensi, terutama dalam penegakan aturan disiplin.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan, variabel kinerja guru memiliki rata-rata skor 4.09, masuk pada kategori baik. Artinya, secara keseluruhan guru-guru di SMK Pustek Serpong memiliki kinerja mengajar yang baik, terutama dalam hal merencanakan pembelajaran. Namun demikian, para guru perlu meningkatkan kemampuan melakukan evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar, dengan demikian dapat mengukur tingkat keberhasilannya.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.287	5.283		2.326	.024
Kompetensi Manajerial	.329	.112	.327	2.941	.005
Keteladanan Pimpinan	.400	.101	.442	3.973	.000

Sumber: Data Penelitian, 2018

Bahwa nilai konstanta sebesar 12.287 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel kompetensi manajerial dan keteladanan pimpinan, guru SMK Pustek Serpong tetap memiliki kinerja sebesar 12.287. Temuan ini menjelaskan bahwa para guru SMK Pustek Serpong memiliki kesiapan yang baik sebagai guru. Artinya para guru telah siap menjadi pengajar dan memiliki kompetensi dalam mengajar sesuai bidang ilmu yang dimiliki.

Kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.329, nilai t_{hitung} sebesar 2.941 lebih besar dari t_{tabel} 2.005 (2.941 > 2.005) dan nilai signifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05 (0.005 < 0.05). Temuan ini menjelaskan kemampuan mengelola sekolah sangat penting, karena dampaknya adalah lahir sebuah sistem pendidikan yang bermutu. Dengan sistem tersebut suatu organisasi sekolah akan maksimal dalam menyelenggarakan pendidikannya, di antaranya aturan disiplin semakin jelas, dengan aturan disiplin ini

para guru, siswa dan staf kependidikan akan datang tepat waktu, bekerja atau mengajar tepat waktu, dengan demikian lahir budaya menghargai waktu. Selain itu, melahirkan kesadaran guru untuk meningkatkan kompetensinya, karena kesejahteraan dan beban kerja semakin jelas. Secara tidak disadari kepemimpinan melahirkan lingkungan kerja yang efektif, karena pimpinan mampu menghidupkan faktor-faktor motivasi yang ada, baik faktor motivasi eksternal berupa finansial maupun faktor motivasi internal berupa motivasi diri. Pemimpin dengan kemampuan manajerial mampu mensinkronisasi antara motivasi eksternal dengan motivasi internal, sehingga mendorong para guru untuk berkinerja lebih. Lebih lanjut, kepala sekolah dengan kemampuan manajerial mampu memperjelas tugas. Siapa mengerjakan apa, berapa jumlah pekerjaan, bagaimana cara pelaksanaannya, apa tujuannya dan lain sebagainya, hal tersebut mendorong para guru untuk menjalankan tugas secara berkonsep, teratur, dan berorientasi pada tujuan.

Keteladanan pimpinan (kepala sekolah) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.400, nilai t_{hitung} sebesar 3.973 lebih besar dari t_{tabel} 2.005 (3.973 > 2.005) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). Temuan ini menegaskan bahwa keteladanan faktor yang paling berpengaruh di lingkungan pendidikan, dibandingkan dengan kemampuan manajerial. Keteladanan kepala sekolah yang dimaksud adalah semua tugasnya dilaksanakan dengan benar dengan cara-cara yang baik, seperti datang tepat waktu namun bijak dalam menindak pelanggan disiplin. Ikut terlibat dalam proses belajar mengajar, namun kayak akan wawasan, bicaranya sistematis dan kaya akan contoh empiris. Menjadi pengayom bagi para guru dalam menghadapi berbagai permasalahan, seperti penanganan kenakalan siswa, cara-caranya dalam menangani emosional dan mendidik. Dengan keteladanan tersebut dan banyaknya contoh yang diberikan pimpinan dengan sikap profesional dan akhlaknya menjadi inspirasi para guru dalam menjalankan tugasnya dengan cara-cara yang lebih baik atau minimal sama.

Tabel 2. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.584	2	303.792	16.608	.000[a]
	Residual	987.785	54	18.292		
	Total	1595.368	56			

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16.608 lebih besar dari F_{tabel} 3.17 (16.608 > 3.17) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan, untuk meningkatkan kinerja guru SMK Pustek, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan menjadi teladan yang baik. Adapun kemampuan manajerial setidaknya mencakup kemampuan mengatur, mempengaruhi, mengawasi, menilai, dan mengevaluasi. Sedangkan keteladanan adalah tindakan nyata (perilaku kerja) yang disertai dengan cara-cara yang beradab (akhlak).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617[a]	.381	.358	4.277

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (*R Square*) variabel kompetensi manajerial dan keteladanan pimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,381. Artinya kompetensi manajerial dan keteladanan pimpinan secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi manajerial dan keteladanan pimpinan keduanya harus melekat pada seorang kepala sekolah. Adapun pengaruh langsung kompetensi manajerial adalah lahirnya sistem manajemen sekolah, hal tersebut mendorong para guru untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat mengikuti sistem yang ada. Sedangkan keteladanan berpengaruh langsung kepada emosional guru, hal tersebut mendorong para guru untuk juga bersikap dan bertindak sebagaimana yang dicontohkan pimpinan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kompetensi manajerial dan keteladanan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik parsial maupun simultan. Temuan ini menjelaskan, untuk meningkatkan kinerja guru peran kepala sekolah sangat penting. Kemampuannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan para guru sangat penting dalam memastikan

efektivitas kegiatan belajar mengajar. Selain itu, hal yang tidak kalah penting adalah keteladanan kepala sekolah, bagi guru profesi mengajar sangat membutuhkan contoh atau inspirasi pimpinan, mengingat mendidik siswa tidak hanya peran guru yang berpengaruh, namun peran pimpinan dalam membangun lingkungan sekolah yang kondusif sangat efektif pengaruhnya.

Lebih lanjut, temuan ini mengingatkan kepada lembaga pendidikan, harus tepat memiliki kepala sekolah. Faktanya Profesionalitas, kewibawaan dan populernya kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penting memiliki kepala sekolah yang memiliki keteladanan kuat. Hal tersebut menunjukkan kompleksnya pengetahuan, pengalaman, keahlian dan visi misi pimpinan, dan jika suatu lembaga pendidikan memiliki kepala sekolah yang demikian, sangat memungkinkan lahirnya peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adrianto, S. (2011). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 88-96.

Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, *14*(2).

Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, *3*(1), 31-42.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 264-277.

Hasmayanti, Y. (2011). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang). *Jurnal Manajerial*, *9*(18), 78-86.

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, *10*(1).

Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal penelitian pendidikan*, *11*(2), 77-89.

Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, *1*(2).

Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(2), 148-161.

Sari, D. P. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT DISDIKPORA Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara. *Jurnal JMP*, *2*(1).

Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *22*(2), 200-206.

Soapatty, L., & Suwanda, T. (2014). Pengaruh Sistem Sekolah Sehari Penuh (Full Day School) Terhadap Prestasi Akademik Siswa SMP Jati Agung Sidoarjo. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, *2*(2), 717-733.

Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *2*(2).

Triyanto, E., Anitah, S., & Suryani, N. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pemanfaatan media pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran. *Teknologi Pendidikan*, *1*(2), 226-238.

Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, (1), 128-137

Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(2), 176-193.

Widoyoko, E. P. (2009). Analisis pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Umpwr*, 1-16.

Widoyoko, S. E. P., & Rinawat, A. (2012). Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Cakrawala Pendidikan*, (2), 278-289.

Yogaswara, A., Fattah, N., & Sa'ud, U. S. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *11*(2), 60-72.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

TELAAH INDEPENDENSI AUDITOR: ROTASI, ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL

Moh. Yuddy Yudawirawan
Universitas Pamulang, Banten
yudayuddy@gmail.com

Submitted: 11th Feb 2019/ **Edited**: 30th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Yudawirawan, M. Y. (2019). TELAAH INDEPENDENSI AUDITOR: ROTASI, ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 171-180.
DOI: 10.5281/zenodo.2628078
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628078

ABSTRACT

Freedom is an expensive thing. Auditor valuation has an impact on company value. But the company hopes to get a good image. Therefore, the auditor sholud have integrity and professionalism. This research discusses the effect of auditor rotation, professional ethics, and emotional intelligence on auditor independence. This research method is a quantitative, because it looks for the influence of independent variables with dependent variables. This finding confirms that auditor independence is determined by rotation, professional ethics and emotional intelligence. The purpose of this finding is, to create a condition of independence, it is necessary to integrate rules, namely normative rules (Minister of Finance), professional rules (Public Accounting Firm), work rules and self-regulation.

Keywords: Auditor Rotation, Professional Ethics, Emotional Intelligence, Auditor Independence

PENDAHULUAN

Untuk menjaga keseimbangan, maka peran kebebasan auditor sangat penting. Perannya sebagai pemeriksa dan penilai terhadap laporan keuangan suatu perusahaan menentukan keterpercayaan laporan keuangan tersebut, dengan demikian perusahaan dapat dikatakan sebagai *Good Corporate Governance*. Intinya adalah GCG, yakni terselenggara suatu kegiatan bisnis yang terpercaya (Investor, Pelanggan, Pemerintah, Suplier, dll). Trisnaningsih (2007) mengemukakan, bahwa independensi auditor adalah instrumen penting dalam mencapai suatu penyelenggaraan GCG. Penilaiannya adalah ceklis yang harus diisi dan mendapatkan nilai yang baik.

Urgensi independensi auditor adalah pada kepercayaan. Artinya, perannya dapat meningkatkan reputasi perusahaan yang dilihat dari laporan keuangan yang bersih,

benar dan terbuka. Dalam penelitian Guna dan Herawaty (2010) mengemukakan, peran independensi secara intrinsik dapat menaikkan nilai perusahaan dan berdampak pada kemampuan perusahaan mengoptimalkan bisnis dan laba. Selain itu, aspek kualitas audit hanya akan dicapai melalui independensi audit (Septriani, 2012). Adapun peran kualitas audit adalah apresiasi pemerintah dan publik, yang memperkuat GCG perusahaan.

Menurut Fitriany, Utama, Martani, dan Rosietta (2016), Putri dan Suputra (2013), Primaraharjo dan Handoko (2011), dan Choiriah (2013) adanya banyak faktor yang mempengaruhi auditor, di antaranya rotasi, etika profesi dan kecerdasan emosional. Dalam ilmu organisasi, dikenal yang namanya perilaku organisasi. Artinya, manajemen memiliki kehidupan, yakni sistem. Dalam sistem dikenal yang namanya rotasi. Umumnya rotasi adalah siklus bisnis, yang bertujuan untuk mengembangkan setiap anggota yang memiliki potensi tinggi, sehingga di masa mendatang organisasi semakin berkembang. Kondisi ini sejalan dengan kebutuhan audit, agar kualitas audit tetap terjaga maka setiap auditor harus dirotasi, sehingga kredibilitasnya tetap terjaga.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Giri (2010) mengemukakan, aturan telah baku mengatur rotasi auditor, agar profesi ini bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (GCG) dan pemerintah (GG). Dalam jangka panjang kegiatan rotasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi keadaan organisasi.

Variabel etika profesi dan kecerdasan emosional adalah aturan tidak tertulis yang memperkuat aturan internal. Dalam upaya menciptakan kualitas audit dan independensi auditor, maka dibutuhkan aturan tambahan yang bersifat khas, yakni kepribadian auditor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suputra (2013) mengemukakan, kinerja auditor adalah prestasi perusahaan, nilainya tidak terlihat, namun pengaruhnya sangat besar bagi publik. Persepsi yang dihasilkan dari sebuah penilaian auditor mampu menciptakan kemajuan dari sisi nilai, dan para investor serta pelanggan lebih mempercayai hasil audit.

Sisi lain dari auditor adalah kecerdasan emosional. Kinerjanya dipengaruhi oleh kemampuan itu. Seorang auditor lebih bijak dan hati-hati dalam memberikan penilaian, karena ia diliputi emosi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) mengemukakan, kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal tersebut

terjadi, karena emosi mengikat pengetahuan, nilai-nilai dan etika dalam suatu tugas, maka menjaga komitmen dan tuntas adalah refleksinya.

LANDASAN TEORI

Rotasi Auditor

Perputaran auditor dimaksudkan untuk menjaga netralitas dan hasil audit yang bermutu sebagaimana telah di atau oleh pemerintah, dalam hal ini Kementrian Keuangan. Khususnya dalam dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 359/PMK.06/2003 pasal 6 dan kemudian diperbaharui pada tahun 2008 dengan KMK No. 17/PMK.01/2008.

Secara eksplisit ketentuan di atas menegaskan bahwa laporan keuangan harus di audit. Kemudian hasil audit harus memberikan dampak terhadap kemajuan perusahaan (*Good Corporate Governance*) dan sekaligus membantu terselenggaranya pemerintahan yang baik. Tentu maksud dari rotasi auditor adalah keseimbangan. Di mana manfaat intrinsik mendominasi dari ketentuan tersebut. Artinya independensi auditor menggambarkan suatu manfaat dari suatu *good will*, meskipun dalam prakteknya dianggap merugikan secara finansial. Namun, para investor dan pelanggan dewasa ini telah cerdas melihat perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardani (2017) mengemukakan bahwa penilaian auditor berpengaruh terhadap nilai perusahaan, dan kualitas audit yang baik adalah meningkatkan citra dan nilai perusahaan. Dengan demikian, persepsi publik dan pemerintah terhadap tata laksana dari suatu manajemen bisnis dinyatakan ramah dan dapat dipercaya. Dengan kata lain, rotasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja auditor dan independensi auditor, namun rotasi adalah bagian dari sistem yang dibuat agar profesionalitas auditor tetap terjaga, dan penilaiannya dapat berdampak pada kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetia dan Rozali (2016) dan Pramaswaradana dan Astika (2017) mengemukakan rotasi auditor adalah aturan yang dibuat untuk menghasilkan hasil audit yang berkualitas. Dengan demikian, para auditor akan berada pada suatu kondisi yang menuntut untuk meningkatkan kualitas diri dengan memperlihatkan suatu kinerja dan profesionalitas, sehingga hasil auditnya berdampak pada kemajuan perusahaan.

Etika Profesi

Etika profesi diartikan sebagai aturan dalam suatu bidang keahlian, dalam hal ini profesi auditor. Senyatanya, etika profesi dibuat agar setiap auditor tetap berada dalam nilai-nilai profesional, bertanggung jawab dan menjunjung tinggi profesi yang dipegangnya. Dengan kata lain, etika profesi adalah suatu tindakan yang dapat membedakan antara yang benar dan yang salah dari suatu pekerjaan yang dimiliki. Untuk dapat memenuhi kualitas audit dan independensi yang baik maka auditor dalam menjalankan profesinya sebagai pemeriksa harus berpedoman pada kode etik akuntan, standar profesi dan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Setiap audit harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya dengan bertindak jujur, tegas, tanpa pretensi sehingga dia dapat bertindak adil, tanpa dipengaruhi atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adrian (2013) mengemukakan, etika profesi berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas audit. Temuan ini menegaskan bahwa, nilai-nilai profesi auditor dibuat sejalan dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, pemerintah dan publik. Adanya nilai-nilai tentu secara pribadi mengikat dan para auditor akan menunjukkan nilai-nilai profesinya sebagai sebuah kebanggaan yaitu memberikan penilaian yang bermutu, dan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihapsari dan Anisykurlillah (2016) mengemukakan, etika secara emosional mengikat auditor, sehingga ruang gerak untuk melakukan tindakan menyimpang itu nihil. Selain itu, etika audit adalah batas dari suatu sikap yang harus sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dalam hal ini peraturan pemerintah, yang tujuannya adalah menciptakan suatu sistem keuangan perusahaan yang transparan dan menguntungkan bagi *stake holder*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Hernawati, E. (2013) dan Silalahi (2013) mengemukakan, kualitas audit dipengaruhi oleh karakteristik auditor. Seorang auditor profesional akan bekerja tanpa tekanan, ia cenderung melihat aturan sebagai rambu dan batasan, ia melihat nilai sebagai sebuah apresiasi kepada perusahaan, orientasinya adalah membantu pihak-pihak dan ia menghindari *fraud.* Etika telah menjadi aturan yang dipegang sebagai modal dalam bekerja. Karakteristik yang muncul adalah kehati-hatian, cermat, *accountable,* dan transparan. Umumnya, para auditor berusaha menjadi teman konsultan dalam memajukan organisasi bisnis.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional di artikan sebagai karakteristik diri seorang auditor di dalam mengendalikan emosi. Auditor harus kuat secara mental. Artinya, auditor tahan banting terhadap tekanan dan godaan, tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal buruk dan tetap fokus pada tujuan, itulah sejatinya kecerdasan emosional bagi auditor. Mengingat pekerjaan auditor memiliki risiko tinggi terhadap berbagai penyimpangan.

Kecerdasan emosi tidak hanya berarti sikap ramah melainkan bersikap tegar walaupun tidak menyenangkan dan mengungkapkan kebenaran yang selama ini dihindari. Seorang auditor yang memiliki EQ yang baik mampu mengendalikan dirinya sendiri, seperti berhati hati dalam mengambil suatu keputusan untuk opini auditnya, jika opini audit sesuai dengan kode etik maka kualitas auditnya tidak diragukan lagi. Secara khusus auditor membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. EQ berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Dengan demikian apabila seorang auditor mampu menstabilkan emosinya, terlihat semakin baik Kecerdasan Emosional maka kualitas audit yang ditampilkan juga akan semakin baik, penggunaan maupun pengendalian emosi yang tepat dan efektif akan dapat mencapai tujuan dalam meraih keberhasilan kerja.

Hasil penelitian Choiriah (2013) mengemukakan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini menegaskan bahwa, suatu keputusan opini audit yang baik menjelaskan kinerja auditor itu sendiri. Dengan kata lain, andil kecerdasan emosional terhadap kinerja dan tepatnya pada hasil audit berpengaruh signifikan. Maka dapat dikatakan, bahwa keterlibatan emosi dalam proses audit memiliki porsi yang besar, karena berkaitan dengan sikap auditor dalam menilai dan memeriksa.

Sukmawati Herawati dan Sinarwati (2014) mengemukakan, opini audit adalah wilayah pribadi auditor. Oleh karenanya, banyak faktor yang diupayakan untuk mempengaruhi pribadi auditor, hal tersebut diyakini sebagai intimidasi halus terhadap emosi auditor. Namun, bagi sebagian orang yang cerdas, ia tidak akan menempatkan diri pada situasi yang samar, ia meyakini kewajibannya adalah untuk membantu perusahaan menjadi lebih baik, bukan sebagai hakim. Oleh karenanya, bersikap tenang

dan membantu adalah sifat alami dari kecerdasan emosional, sehingga independensi tetap terjaga.

Independensi Auditor

Independensi sangat penting bagi profesi akuntan publik karena itu seorang auditor tidak hanya dituntut memiliki keahlian saja, tetapi juga dituntut untuk bersikap independen. Walaupun seorang auditor sangat berkompeten, tetapi kalau dia tidak independen, maka pengguna laporan keuangan tidak yakin bahwa informasi yang disajikan itu kredibel. Setiap audit harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya dengan bertindak jujur, tegas, tanpa pretensi sehingga dia dapat bertindak adil, tanpa dipengaruhi atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadi. Maka etika profesi dan kecerdasan emosional merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan Independensi seorang auditor. Pembatasan *tenure* auditor juga merupakan usaha untuk mencegah auditor terlalu dekat berinteraksi dengan klien sehingga mengganggu independensinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian berangkat dari kaidah umum (deduktif), maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Metode ini dipilih, karena memiliki karakteristik yang khas yakni penjelasannya sederhana dan mudah dipahami (deskriptif). Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang terdapat di KAP Jakarta Selatan. Adapun instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan kriteria skala *Likert*. Metode analisis menggunakan regresi linear, terdiri dari analisis deskriptif, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, parsial, simultan dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Variabel Rotasi Auditor (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 8,722 dengan taraf signifikan 0,000, hal ini variabel Rotasi Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y) ini dibuktikan dengan besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 8.722 > 1.992, dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050, sehingga hipotesis H1 diterima Rotasi Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Temuan ini menegaskan, bahwa perlu ada aturan untuk menjaga agar netralitas auditor, salah satunya dengan membuat sistem rotasi.

Sejatinya, rotasi adalah suatu mekanisme yang dibuat secara teratur (manajemen), sehingga dalam waktu yang lama menjadi sebuah sistem. Namun, rotasi saja tidak cukup, perlu ada aturan lain yang memastikan bahwa sistem rotasi benar-benar memberikan efek jera kepada para pelaku yang tidak konsisten. Misalnya dibuat ketentuan rotasi secara periodik, dibuat tim kerja kecil, dibuat pertukaran tim, dibuat sistem pemilihan secara acak, dan diberikan pelatihan. Dengan demikian, kemungkinan niat curang atau kerja sama curang semakin kecil kesempatannya.

Variabel Etika Profesi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,020 dengan taraf signifikan 0,000, hal ini variabel Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Ini dibuktikan dengan besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 9.020 > 1.992, dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis H1 diterima Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Penelitian ini menegaskan, bahwa aturan profesi perlu ada. Selain itu, sifatnya harus legal dan meluas, sehingga para auditor tidak menganggap main-main atau mencari keuntungan semata. Hal tersebut, dilakukan sebagai bentuk penguatan solidaritas antar auditor, sehingga terjadi saling mengingatkan dalam menjaga etika profesi. Selain itu, agar etika profesi dapat efektif, perlu dilekatkan sanksi bagi yang melanggan, sehingga para auditor sekuat menjaga profesi yang sudah diperjuangkannya dengan susah payah, misalnya berupa reputasi dan *brand image.*

Variabel Kecerdasan Emosional (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,067 dengan taraf signifikan 0,000, hal ini variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Ini dibuktikan dengan besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 9.067 > 1.992, dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis H1 diterima Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Temuan ini menegaskan, bahwa pekerjaan auditor adalah mempertaruhkan kehormatan dan citra profesi. Sehingga sikap sederhana, cermat, dan konsisten adalah hal fundamental. Tidak ada tawar menawar dalam hal bijaksana, tidak ada toleransi bagi penyimpangan, dan berupaya memberikan yang terbaik adalah keharusan. Kecerdasan emosi, menjelaskan bijaksananya seorang auditor dalam menilai dan menasihati perusahaan.

Rotasi Auditor, Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional terhadap Independensi Auditor adalah positif dan signifikan karena nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} yaitu 40.232 > 2.72

dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Auditor, Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional terhadap Independensi Auditor.

Hasil analisis di atas, dapat dikemukakan temuan sebagai berikut:

1. Rotasi, etika profesi dan kecerdasan emosional adalah faktor yang berpengaruh terhadap independensi auditor.
2. Dampak independensi terhadap perusahaan sangat besar dari sisi nilai
3. Pemerintah, perusahaan dan komite profesi auditor harus menjadikan independensi sebagai aturan normatif, etik dan sosial.
4. Pemerintah, perusahaan dan komite profesi bekerja sama memajukan laporan keuangan perusahaan, agar berdampak pada kemajuan bersama (perusahaan, negara dan masyarakat).
5. Pemerintah menciptakan inovasi keuangan dan pelaporan melalui pengembangan teknologi yang informatif (aplikasi).
6. Pemerintah membuat sistem pelaporan informatif yang terakses dan terindeks secara global.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan Rotasi Auditor (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Hal ini ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 8.722 >1.992, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050. Etika Profesi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y) . Hal ini ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 9.020 >1.992, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050. Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Hal ini ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 9.067 >1.992, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050. Rotasi Auditor (X_1), Etika Profesi (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi Auditor (Y). Hal ini ditandai dengan F_{hitung}> nilai F_{tabel} yaitu 40.232>2.72, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050.

Temuan di atas memperkuat implementasi bahwa perusahaan harus membuka diri pada auditor yang independen. Karena mereka adalah harapan di masa mendatang untuk menjadi perusahaan yang besar, maju dan terus berkembang tanpa batasan (waktu dan negara). Kepribadiannya dapat menjadi strategi bagaimana perusahaan membenahi bisnis melalu penilaian laporan keuangan, dengan demikian perusahaan tahu kelemahan apa saja yang harus diperbaiki, mulai dari kebijakan hingga implementasi. Bahkan, perusahaan dapat melihat peluang apa yang dapat diambil sehingga diperhatikan oleh investor dan pemerintah. Dengan kata lain, independensi auditor dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan di masa-masa mendatang.

Hal lain dari temuan di atas, perusahaan dapat mengendalikan para investor dan pelanggan. Ini adalah yang paling menguntungkan dari sisi bisnis. Penilaian auditor dapat mempengaruhi psikologis investor dan pelanggan. Sebagai manusia (investor dan pelanggan) akan melihat perusahaan tidak hanya baik dari sisi produksi dan pelayanan, lebih dari pada itu, bagaimana perusahaan memberikan dampak multidimensi, seperti sosial, pembangunan ekonomi, dan memiliki banyak peran di tengah-tengah masyarakat maju dan berkeadaban (Era Teknologi dan Informasi).

DAFTAR PUSTAKA

Adrian, A. (2013). Pengaruh Skeptisme Profesional, Etika, Pengalaman, Dan Keahlian Audit Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Oleh Auditor (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*, *1*(3).

Ardani, S. V. (2017). Pengaruh Tenure Audit, Rotasi Audit, Audit Fee terhadap Kualitas Audit dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bei Tahun 2010 2014). *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, *6*(1), 1-12.

Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, *1*(1).

Fitriany, F., Utama, S., Martani, D., & Rosietta, H. (2016). Pengaruh Tenure, Rotasi dan Spesialisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Kualitas Audit: Perbandingan Sebelum dan Sesudah Regulasi Rotasi KAP di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *17*(1), 12-27.

Giri, E. F. (2010). Pengaruh Tenur Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Reputasi KAP terhadap Kualitas Audit: Kasus Rotasi Wajib Auditor di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*, 1-26.

Guna, W. I., & Herawaty, A. (2010). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance, Independensi Auditor, Kualitas Audit dan Faktor Lainnya Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, *12*(1), 53-68.

Pramaswaradana, I. G. N. I., & Astika, I. B. P. (2017). Pengaruh Audit Tenure, Audit Fee, Rotasi Auditor, Spesialsiasi Auditor, dan Umur Publikasi pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 168-194.

Prasetia, I. F., & Rozali, R. D. Y. (2016). Pengaruh Tenur Audit, Rotasi Audit dan Reputasi KAP Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2014). *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *8*(1), 49-60.

Primaraharjo, B., & Handoko, J. (2011). Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, *3*(1).

Purnamasari, D., & Hernawati, E. (2013). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit. *Neo-Bis*, *7*(2), 119-135.

Putri, K. M. D., & Suputra, I. D. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 39-53.

Septriani, Y. (2012). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit, Studi Kasus Auditor Kap Di Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, *7*(2), 78-100.

Silalahi, S. P. (2013). Pengaruh etika, kompetensi, pengalaman audit dan situasi audit terhadap skeptisme profesional auditor. *Jurnal Ekonomi*, *21*(03).

Sukmawati, N. L. G., Herawati, N. T., AK, S., & Sinarwati, N. K. (2014). Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Opini Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, *2*(1).

Trihapsari, D. A., & Anisykurlillah, I. (2016). Pengaruh etika, independensi, pengalaman audit dan premature sign off terhadap kualitas audit. *Accounting Analysis Journal*, *5*(1).

Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, *10*, 1-56.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

STRATEGI PEMASARAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI SWASTA

Muhamad Eko Ariwibowo
Universitas Pamulang, Banten
Dosen01613@unpama.ac.id

Submitted: 13th Jan 2019/ **Edited**: 13th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Ariwibowo, M. E. (2019). STRATEGI PEMASARAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI SWASTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 181-190.
DOI: 10.5281/zenodo.2628082
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628082

ABSTRACT

In fact, many scholars are unemployed, bankrupt colleges, and fierce competition. Therefore, higher education institutions should use marketing strategies. This study aims to analyze the marketing strategies of Pamulang University. The research method uses qualitative, students are samples, simple random sampling techniques are used, instruments used are questionnaires and descriptive analysis methods. The results of the study suggest that the respondents' demographics influence the accuracy of the marketing strategies used, low cost is the main marketing strategy, costs and education systems are word of mouth proxies, and technology systems are supporting marketing strategies. This research proves that low cost marketing strategies are very effective in gaining market share. But it needs to be supported by other marketing strategies, such as word of mouth and technology systems.

Keywords: Marketing Strategy, Demographic, Education Cost, Word Of Mouth, Learning System, Technology System

PENDAHULUAN

Kemajuan zaman adalah wujud dari perubahan berpikir dan perubahan perilaku, atau tepatnya evolusi. Timbulnya kemajuan tentu memberikan dampak, yaitu persaingan. Persaingan adalah sifat alami dari evolusi, namun hal yang tidak dapat diprediksi adalah bagaimana dampak persaingan. Sejarah mencatat, kemungkinan terburuk persaingan dari evolusi adalah ketiadaan.

Hari ini, persaingan pendidikan dipengaruhi oleh faktor global, yaitu persaingan ekonomi. Maka tidak heran, setiap lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan tinggi swasta mengambil peran. Besarnya populasi menjadi salah satu sebab meningkatnya persaingan pendidikan, maka dampaknya setiap perguruan tinggi berlomba-lomba memberikan yang terbaik, tentu dengan harga yang pantas.

Strategi pemasaran digunakan untuk memikat masyarakat. Ada sebagian lembaga

pendidikan menonjolkannya pada sisi fasilitas (gedung, sarana dan prasarana yang mewah), misalnya UPH, BINUS, Trisakti, dan lain-lain. Sebagian kampus berfokus pada strategi mutu pendidikan, misalnya universitas negeri. Sebagian kampus berfokus pada strategi biaya pendidikan yang terjangkau. Dan sebagian lembaga pendidikan tinggi menggunakan strategi nilai tambah (ikatan dinas/memberikan pekerjaan).

Wibowo dan Arifin (2015) mengemukakan, strategi pemasaran adalah keniscayaan dalam berbisnis. Dengan kata lain, lembaga pendidikan memiliki dimensi bisnis, yakni jasa. Diakui atau tidak, fakta menunjukkan betapa mahalnya biaya pendidikan adalah penjelasan sederhananya. Oleh karenanya, sangat naif jika tidak menggunakan pemasaran sebagai strateginya.

Munadi, Ekonomi dan Gunadarma (2008) mengemukakan pemasaran adalah strategi dalam berbisnis. Jika suatu organisasi hendak mencapai tujuan, dalam hal ini keuntungan, maka membangun fundamental pemasaran adalah keharusan, kemudian memperkuat sistem atau cara adalah strategi operasionalnya.

Dalam ilmu pemasaran ada banyak alat atau cara yang dapat digunakan sebagai strategi. Namun, sejatinya strategi yang paling tepat adalah strategi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan keadaan organisasi tersebut. Oleh karenanya, setiap organisasi berbeda-beda dalam menggunakan strategi pemasaran. Ada sebagian organisasi dominan pada bauran pemasaran, sisanya aspek pemasaran lain. Ada juga sebagian organisasi yang memadukan antara pemasaran konvensional dengan digital. Dan ada sebagian organisasi hanya menggunakan satu bagian saja dari pemasaran sebagai strategi bisnis, misalnya Apple menggunakan strategi kualitas produk, Toyota menggunakan strategi *low cost* (harga murah), misalnya Aqua menggunakan strategi *brand image* (ctra merek), dan lain sebagainya.

Banyaknya strategi penasaran memberikan banyak pilihan kepada setiap organisasi untuk mengembangkan bisnisnya, baik secara perlahan maupun agresif. Misalnya pada perguruan tinggi swasta. Bahwa citra merek atau persepsi positif adalah modal utama untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat, khususnya bagi orang tua agar mau menyekolahkan anaknya pada perguruan tinggi tersebut. Sedangkan aspek pemasaran lain, seperti iklan, lokasi, fasilitas, program studi adalah strategi penunjang. Faktanya dalam hal ini Universitas Pamulang, dalam 10 tahun terakhir (2008-2018) telah berkembang pesat, dan bahkan salah satu kampus dengan pertumbuhan yang paling bongsor. Tercatat pada tahun 2018 sebagai Universitas dengan jumlah mahasiswa

terbanyak dalam kategori kuliah tatap muka. Namun, UNPAM menyadari bahwa menghadirkan kualitas adalah inti dari lembaga pendidikan tinggi. Oleh karenanya, UNPAM masih perlu meningkatkan berbagai aspek agar tetap dipercaya masyarakat, termasuk memutuskan strategi pemasaran apa yang paling sesuai dengan visi dan misi kampus.

Dalam upaya mendapatkan kepercayaan publik/masyarakat UNPAM cukup berhasil dalam mengimplementasikan visi misi melalui strategi *low cost*. Harga terjangkau adalah jargon yang digunakan untuk menghubungkan antara karakteristik kampus dengan segmentasi pasar. Tercata 90% mahasiswa berasal dari kalangan bawah-menengah. Menurut Kuntjoroadi dan Safitri (2011) dalam persaingan usaha, strategi memainkan peran utama. Pangsa pasar bergantung pada seberapa dekat suatu organisasi dengan kebutuhannya. Dengan kata lain, UNPAM cukup dekat dengan karakteristik pangsa pasarnya. Melalui harga terjangkau terbukti mampu menguasai pangsa pasar baik secara demografi maupun psikologi publik. Kemampuan membaca karakteristik pasar menjadi kelebihan dari UNPAM.

Amalia, Hidayat dan Budiatmo (2012) dan Anwar dan Utami (2012) mengemukakan setiap organisasi bisnis harus fokus pada satu strategi utama dengan menurunkan strategi pemasaran lain sebagai pecahan-pecahan kecilnya. Pernyataan ini menegaskan, bahwa UNPAM telah berhasil memanfaatkan *low cost* sebagai strategi utama, melalui iklan, membangun hubungan dengan sekolah, kegiatan sosial, *personal selling*, dan lain sebagainya sebagai bagian-bagian kecil strategi pemasaran.

Fahmi, Baihaqi dan Irwan (2013) dan Gulla, Oroh dan Roring (2015) mengemukakan terkadang menggunakan banyak strategi memberikan keuntungan dari sisi probabilitas, dengan asumsi tidak diketahuinya secara persis karakteristik pasar, menuntut organisasi melakukan berbagai kemungkinan, karena bisa jadi ada salah satu strategi pemasaran yang paling sesuai, apakah itu harga, citra, kepuasan, lokasi, promosi, atau lain sebagainya.

Harahap (2015) dan Kolina (2013) menegaskan, penting memiliki tekad kuat dalam mempengaruhi pasar, karena pasar bersifat unik (kompleks), jika mampu maka kerahkan segenap upaya. Dengan kata lain, menggunakan strategi pemasaran adalah upaya tepat untuk mempengaruhi perilaku, sikap dan persepsi pasar. Dengan demikian, organisasi yang paling baik adalah organisasi yang dapat memberikan banyak kemungkinan melalui strategi pemasaran yang paling sesuai.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

LANDASAN TEORI

Kegiatan pemasaran dalam bisnis adalah keniscayaan. Artinya, setiap organisasi memiliki harapan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Digunakannya strategi pemasaran adalah bagian dari operasional bisnis. Bagaimana suatu produk atau jasa dapat diterima oleh konsumen, asumsi ini bersifat universal. Dengan kata lain, pasar memiliki karakteristik tertentu dalam menggunakan suatu produk atau jasa. Maka upaya pemasaran dan strateginya adalah cara untuk mengetahui karakteristik tersebut. Sampai sejauh ini, pemasaran diyakini sebagai satu-satunya cara untuk mendapatkan pasar. Melalui pemasaran perusahaan dapat melahirkan produk berkualitas, menempatkan diri dekat dengan konsumen, mempromosikan dengan menarik, menetapkan harga dengan bijak, mengoptimalkan SDM yang profesional dan humanis, dan lain sebagainya.

Strategi pemasaran dapat dipahami sebagai cara-cara untuk meyakinkan dan mendapatkan kepercayaan pangsa pasar. Beberapa strategi tersebut berupa lokasi strategis, kualitas produk yang ditawar, promosi yang memikat, harga yang bersaing, sumber daya manusia yang profesional dan humanis, proses yang efektif dan efisien, performa organisasi yang elegan, dan lain sebagainya. Menurut Munadi, Ekonomi dan Gunadarma (2008) dan Yuliana, R. (2013) strategi pengaruh tidak hanya bersifat materil namun juga non materil, dan dengan itu semua pihak terpuaskan. Dengan kata lain, strategi pemasaran adalah politik operasional bisnis, jika dapat dioptimalkan maka mampu menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Sebelum menerapkan strategi pemasan yang paling tepat, maka terlebih dahulu mempelajari karakteristik pasar. Mulai dari jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, tingkat konsumsi, daya beli, letak wilayah, kepadatan, gaya hidup, kebiasan, adat dan lain sebagainya. Hal tersebut, dilakukan untuk melihat kesesuaian antara strategi pemasaran yang akan digunakan dan visi misi organisasi dengan kebutuhan pasar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2013) mengemukakan bahwa perusahaan besar terlebih dahulu melakukan riset demografi untuk memasarkan produknya. Hartono, Hutomo dan Mayangsari (2012) mengemukakan demografi membantu perusahaan dalam mengambil keputusan. Dengan kata lain, melihat demografi pasar adalah tahap penting dalam perencanaan pemasaran.

Selanjutnya menentukan harga. Harga adalah suatu nilai dari barang atau jasa yang dapat diukur. Dengan kata lain, ada sinkronisasi antara kemampuan dan kebutuhan konsumen dengan tujuan perusahaan. Oleh karenanya, harga selalu menjadi barang

primer bagi konsumen dan perusahaan. Sifatnya mendasar, maka memiliki pengaruh besar terhadap psikologi keduanya. Menurut Prasetio (2012), Kodu (2013) dan Kurniasih (2012) harga berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan keputusan konsumen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2014) harga berpengaruh terhadap keputusan konsumen. Temuan ini menegaskan, secara umum bahwa harga adalah faktor pertama yang dilihat oleh konsumen. Setidak-tidaknya harga memberikan kesan positif pada respons pertama atau pandangan pertama.

Selain itu, membangun komunikasi secara personal melalui mulut kemulut cukup efektif dilakukan. Strategi pemasaran *word of mouth* membangun komunikasi arus bawah atau komunikasi horizontal, dengan demikian tujuan utamanya adalah mempengaruhi mental dan pikiran konsumen, jika dilakukan secara konsisten dampaknya adalah perubahan sikap dan perilaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kozinets, De Valck, Wojnicki dan Wilner (2010) dan Trusov, Bucklin, dan Pauwels (2009) mengemukakan word of mouth adalah salah satu strategi pemasaran tradisional yang sangat efektif mempengaruhi konsumen, bahkan di era digital sekalipun.

Di era digital, keberadaan teknologi dan sistem adalah suatu keniscayaan. Oleh karenanya menggunakan sistem dan teknologi di abad ini adalah strategi eksistensi. Kelangsungan organisasi harga mati, dengan demikian upaya memadukan strategi yang ada dengan melakukan inovasi teknologi dapat memperkuat fundamental perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2012) mengemukakan, keberhasilan pemasaran di abad 21 adalah penggunaan teknologi. Sedangkan menurut Supardi dan Dores (2014) kolaborasi pemasaran dengan teknologi mampu meningkatkan penjualan perusahaan. Hal senada juga dikemukakan oleh Pradiani (2017) bahwa penggunaan teknologi dalam pemasaran adalah suatu keunggulan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar tanpa batas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan kualitatif dengan narasi deskriptif. Adapun objek penelitian adalah Universitas Pamulang dan unit analisis adalah mahasiswa. Teknik sampel menggunakan acak sederhana dan kuesioner sebagai instrumennya. Desain penelitian dibuat berdasarkan karakteristik objek dan unit analisis. Hal ini, dilakukan untuk memenuhi unsur ketepatan dan ketelitian. Sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan fenomena.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Demografi Responden

	Status Sosial	Tingkat Pendapatan	Pekerjaan	Pendidikan	Gaya Hidup
Rerata Skor	1	1	1	1	1
Ket	Menengah	Menengah	Menengah	Menengah	Menengah

Sumber: Data Penelitian, 2018
Keterangan: (0 = bawah), (1 = menengah), (2 = tinggi)

Berdasarkan data di atas di ketahui bahwa rata-rata orang tua / wali murid mahasiswa UNPAM berada pada tingkat menengah dengan skor 1. Status sosial pangsa pasar UNPAM berada pada tingkat menengah dengan mayoritas jawaban 73%, tingkat pendapatan berada pada tingkat menengah dengan mayoritas jawaban 88%, pekerjaan berada pada tingkat menengah dengan mayoritas jawaban 94%, pendidikan berada pada tingkat menengah dengan mayoritas jawaban 51% dan gaya hidup berada pada tingkat menengah, dengan mayoritas jawaban 53%.

Secara umum temuan di atas menegaskan bahwa demografi pangsa pasar UNPAM berada pada tingkat Bawah > Menengah, bukan Menengah > Atas. Dengan demikian, menetapkan strategi pemasaran modern minimalis adalah langkah tepat, misalnya menghilangkan biaya gedung dan pendaftaran dilakukan secara Online. Dengan demikian, akan melahirkan efek domino yaitu *word of mout.* Menyadari keunggulan tersebut UNPAM menambahkan sistem referal. Di mana biaya pendaftaran dapat gratis jika salah satu mahasiswa memberikan referensi kepada peserta didik baru. Dengan kata lain, UNPAM menciptakan penghargaan sekaligus kemudahan. Strategi tersebut cukup efektif selama 1 dekade ini.

Data demografi dapat dimanfaatkan oleh UNPAM untuk mengetahui keinginan pasar. Menyadari keberadaannya strategis, yakni terletak antara kota besar (Jakarta) dan kota urban (BODETABEK) mampu menempatkan diri (*Positioning*) sebagai alternatif pendidikan, bukan sebagai penantang. Hal tersebut, membuat UNPAM cukup diperhitungkan di tengah-tengah masyarakat. Dampak berikutnya adalah pembentukan persepsi. Secara tidak langsung strategi yang diterapkan mampu merubah persepsi dan perilaku pasar, sehingga menempatkan UNPAM pada persepsi yang lain. UNPAM tidak dipandang sebagai kelas atas, yang notabene mahal dan mewah, dan UNPAM tidak dipandang kelas bawah, yang notabene tidak bermutu.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

Tabel 2. UNPAM

	Gedung	Fasilitas	Biaya	Kurikulum	Sistem
Rerata Skor	2	1	0	1	1
Ket	Tinggi	Menengah	Bawah	Menengah	Menengah

Sumber: Data Penelitian, 2018
Keterangan: (0 = bawah), (1 = menengah), (2 = tinggi)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Gedung menjadi keunggulan UNPAM, dengan skor 2. Artinya UNPAM dipersepsikan sangat baik dari sisi fisik bangunan. Memang dapat diakui, UNPAM memiliki dua Kampus Mewah. Para orang tua atau wali murid mengakui bangunan UNPAM setara dengan kampus Negeri dan Swasta terkenal. Selain itu, dalam menjawab responden berada pada persepsi membandingkan antara harga yang terjangkau dengan gedung yang mewah, menjadikan suatu kebanggaan tersendiri. Hal itulah yang menyebabkan pasar merespon UNPAM.

Selain itu, Fasilitas memiliki rerata skor 1 yakni masuk pada kategori menengah. Dalam menjawab kategori ini, responden membayangkan bahwa UNPAM sudah cukup lengkap fasilitas pendidikan. Mulai dari internet, lab, ruang belajar full AC, dan lain sebagainya, namun di sisi lain UNPAM lemah dalam perawatan fasilitas. Dengan kata lain, para responden cenderung mengakui bahwa UNPAM memiliki fasilitas pendidikan yang memadai, namun demikian masih terdapat catatan yang harus diperbaiki untuk kemudian dipersepsikan tinggi.

Selanjutnya dalam hal Biaya, para responden melihat UNPAM dengan berbagai kelebihannya dapat diakui sebagai kampus yang murah/terjangkau. Alasan ini, cukup kuat dibenak responden. Dari ini, secara tidak sadar masyarakat telah menjadi *public relations* UNPAM. Publik memasarkan UNPAM dengan cara *word of mouth*, melalui cerita dengan keluarga, kerabat, tetangga dan lain sebagainya, bahwa UNPAM layak dijadikan pilihan untuk menyekolahkan putra putrinya. Selain itu, di benak responden bahwa dengan biaya yang murah, UNPAM tidak dipandang sebelah mata. Artinya, biaya yang murah tidak dipersepsikan murahan dan tidak bermutu, sebaliknya UNPAM cukup kuat dipersepsikan murah karena kelebihannya dari sisi pendidikan cukup dominan. Misalnya UNPAM memiliki e-card, e-studen, kuliah Online/ e-learning, dan pembayaran melalui sistem *mobile banking.*

Selain itu, Sistem dan Kurikulum UNPAM dipersepsikan pada kategori menengah. Kurikulum mencakup mata kuliah dan tenaga pengajar, sedangkan Sistem mencakup

pelayan akademik, administrasi dan sistem informasi pendidikan. Kedua kategori tersebut, UNPAM sejujurnya dipersepsikan kuat oleh para responden, namun dengan sejumlah catatan, yakni konsistensi pelayanan.

Sejalan dengan pembahasan dan analisis di atas, UNPAM menerapkan *low cost* sebagai strategi pemasaran. Kemudian menggunakan strategi pemasaran *proxy* melalui gedung, fasilitas dan pelayanan sistem teknologi. Dengan demikian tercipta suatu persepsi di benak peserta didik adalah suatu kualitas nilai, hal tersebutlah pemicu lahirnya strategi pemasaran *word of mouth*.

Menyadari adanya *word of mouth* UNPAM memfasilitasinya dengan menerapkan strategi pemasaran pendukung, yakni melalui sistem referal dan pembebasan biaya pendaftaran. Sistem tersebut menggandakan efektivitas pemasaran UNPAM, yaitu menguatnya strategi pemasaran *low cost* sebagai alternatif.

Hal menarik lain, 4 tahun terakhir ini UNPAM membangun sistem pemasaran kemitraan. Untuk mempertahankan eksistensi dan kepercayaan publik, maka melibatkan pasar sebagai mitra kerja, melalui ikatan dinas dan penguatan birokrasi. UNPAM secara eksternal telah memperkuat perisai pemasarannya, dan mempertajam strategi pemasaran utamanya. Dengan demikian pangsa pasar telah terikat baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dikemukakan temuan sebagai berikut:

1. Tahap awal perlu dilakukan perencanaan pemasaran melalui analisis demografi.
2. Melihat keadaan internal dan eksternal sebagai penetapan posisi (*positioning*), dengan demikian dapat menetapkan strategi pemasaran *low cost* dengan bijak.
3. Membangun strategi proxy melalui *word of mouth.*
4. Memperkuat strategi utama melalui sistem teknologi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengemukakan bahwa demografi responden mempengaruhi ketepatan strategi pemasaran yang digunakan, *low cost* adalah strategi pemasaran utama, biaya dan sistem pendidikan adalah proxy *word of mouth*, dan sistem teknologi adalah strategi pemasaran penunjang.

Temuan di atas memberikan bukti, bahwa strategi pemasaran adalah suatu keharusan dalam bisnis, tidak terkecuali bisnis pendidikan. Menggunakan strategi pemasaran *low cost* adalah pilihan yang bijak sebagai alternatif. Namun membangun perencanaan adalah syarat mutlak setidaknya melakukan analisis demografi. Kemudian

diperkuat dengan strategi pemasaran lain, seperti *word of mouth*. Dengan demikian, strategi *low cost* dapat efektif dalam mendapatkan pangsa pasar.

Selain itu, membangun hubungan dengan pasar adalah keputusan yang tepat. Mengingat efeknya adalah sistem Mutual, yakni saling ketergantungan. Dengan kata lain, keberadaan organisasi akan terus dipertahankan oleh pasar, karena pasar telah menjadi bagian organisasi. Oleh karenanya, menggunakan teknologi menjadi keharusan untuk mendapatkan informasi yang akurat agar dapat melihat masa depan (kesempatan dan peluang).

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, A., Hidayat, W., & Budiatmo, A. (2012). Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pada UKM Batik Semarangan di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *1*(2), 282-294.

Anwar, M. C., & Utami, M. C. (2012). Analisis SWOT pada strategi bisnis dalam kompetisi pasar (studi kasus: toko pojok madura). *STUDIA INFORMATIKA: JURNAL SISTEM INFORMASI*, *5*(1).

Fahmi, M., Baihaqi, A., & Irwan, I. (2013). Analisis Strategi Pemasaran Kopi Arabika 'Bergendaal Koffie'di Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Agrisep*, *14*(1), 28-35.

Gulla, R., Oroh, S. G., & Roring, F. (2015). Analisis Harga, Promosi, dan Kualitas pelayanan terhadap Kepuasan konsumen pada hotel Manado Grace inn. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *3*(1).

Harahap, D. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen di Pajak USU (Pajus) Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, *7*(3), 227-242.

Hartono, H., Hutomo, K., & Mayangsari, M. (2012). Pengaruh Strategi Pemasaran terhadap Peningkatan Penjualan pada Perusahaan" dengan Menetapkan Alumni dan Mahasiswa Universitas Bina Nusantara sebagai Objek Penelitian. *Binus Business Review*, *3*(2), 882-897.

Kodu, S. (2013). Harga, kualitas produk dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian mobil Toyota avanza. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(3).

Kolina, N. (2013). Analisis deskriptif strategi bersaing pada perusahaan manufaktur plastik. *Agora*, *1*(1), 106-118.

Kozinets, R. V., De Valck, K., Wojnicki, A. C., & Wilner, S. J. (2010). Networked narratives: Understanding word-of-mouth marketing in online communities. *Journal of marketing*, *74*(2), 71-89.

Kuntjoroadi, W., & Safitri, N. (2011). Analisis strategi bersaing dalam persaingan usaha penerbangan komersial. *Bisnis & Birokrasi Journal*, *16*(1).

Kurniasih, I. D. (2012). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Variabel Kepuasan (Studi pada Bengkel Ahass 0002-Astra Motor Siliwangi Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1).

Munadi, F. A., Ekonomi, F., & Gunadarma, U. (2008). Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Penjualan Kendaraan Motor pada CV Turangga Mas Motor. *Journal of Economics*, 1-14.

Muttaqin, Z. (2012). Facebook marketing dalam komunikasi pemasaran modern. *Teknologi*, *1*(2).

Nasution, M. F. R. (2014). Pengaruh promosi dan harga terhadap minat beli perumahan obama PT. Nailah Adi Kurnia SEI Mencirim Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *14*(2).

Pradiani, T. (2017). Pengaruh sistem pemasaran digital marketing terhadap peningkatan volume penjualan hasil industri rumahan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, *11*(2), 46-53.

Prasetio, A. (2012). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Management Analysis Journal*, *1*(1).

Supardi, J., & Dores, V. (2014). Rancang bangun collaborative system pemasaran hotel secara on-line dengan pendekatan mediator based. *Jurnal Sistem Informasi*, *1*(2).

Trusov, M., Bucklin, R. E., & Pauwels, K. (2009). Effects of word-of-mouth versus traditional marketing: findings from an internet social networking site. *Journal of marketing*, *73*(5), 90-102.

Wahyudi, H. (2013). Segmentasi Pasar Berdasarkan Demografi Terhadap Produk Mobil Nissan Pada Pt. Wahana Wirawan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(3).

Wibowo, D. H., & Arifin, Z. (2015). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Umkm (Studi pada Batik Diajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *29*(1), 59-66.

Yuliana, R. (2013). Analisis strategi pemasaran pada produk sepeda motor matik berupa segmentasi, targeting, dan positioning serta pengaruhnya terhadap keputusan pembelian konsumen di Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, *5*(2), 79-92.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

THE EFFECT OF COMPANY SIZE, SOLVENCY AND AUDIT COMMITTEE ON DELAY AUDIT

Muhammad Rizal Saragih
Universitas Pamulang, Banten
dosen01465@unpam.ac.id

Submitted: 30th Jan 2019/ **Edited**: 21st March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Saragih, M. R. (2019). THE EFFECT OF COMPANY SIZE, SOLVENCY AND AUDIT COMMITTEE ON DELAY AUDIT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *2*(2), 191-200.
DOI: 10.5281/zenodo.2628084
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628084

ABSTRACT

Delay in financial reporting, a company complaint. Because the investor no longer believes. Therefore, audit delay needs to be addressed. This study aims to analyze and describe audit delay factors. The research method used is quantitative with secondary data. The populations in this study were all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sample technique used is purposive with the criteria specified are companies those publish audited financial statements for four consecutive years and use the rupiah currency, so the total number of samples in this study is 100 data. Independent variables in this study are company size, solvability and audit committee, variables dependent in this study is audit delay. The data analysis technique used is multiple linear regressions. The results of the analysis show that the solvability variable has a significant effect on audit delay. While the variable size of the company and the audit committee does not have a significant effect on audit delay.

Keywords: Audit delay, Company Size, Solvency, Audit Committee

PROEM

The importance of the audit delay in a financial report requires the auditor to complete the work on time. On the other hand, auditing takes a long time in identifying problems, requires precision in finding evidence, and focuses on making quality financial reports (Aryaningsih and Budiartha, 2014). Time difference in financial statements. between the date of the financial statement and the date of the audit opinion, indicating the length of the audit time (Aryaningsih and Budiartha, 2014). The bad impact caused by financial statements is the loss of public trust or investors (Kartika, 2009). Therefore, fundamentally financial statements must be on time. Thus, the audit time must be adjusted. In many literature, audit delay is not physically harmful.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

However, eliminating opportunities in the future. In view of market segmentation, this is a big loss, because it can lose its existence, namely the weak public trust

The timeliness of financial reporting is regulated in the Decree of the Chairman of the Capital Market Supervisory Agency Number KEP 36 / PM / 2003, and the Decree of the Chairman of the Capital Market Supervisory Agency Number 431 / BL / 2012 concerning the Obligation to Submit Periodic Financial Reports (Kuswanto and Manaf, 2015). In the regulations it is stated, that the submission of financial statements, at the latest at the end of the fourth month (120 days) after the date of the annual financial report. On the other hand, auditing is an activity that requires time, so that sometimes the submission of an audit report is delayed. The auditor performs his audit assignments based on the Public Accountant Professional Standards (SPAP), especially in the standard section of field work (Anggarawati and Fuad, 2016).

The preparation timeliness audit report on financial statements can affect the value of the financial statements (Puspitasari and Sari, 2012). Delay in information will cause a negative reaction from capital market players, because the audited financial statements contain important information. The delay in the delivery of information will cause investor confidence to decline, thus affecting the selling price of shares. In general, investors assume that the delay in submitting financial statements is a bad sign for the company's health condition. The interesting thing is, audit delay can disrupt the level of profit and sustainability of the company, so that carefulness and accuracy are needed in the audit process. As a result of the process, the audit delay is getting longer (Darmawan and Widhiyani, 2017). The time difference between the date of the financial statement and the date of the audit opinion in the financial statements shows the length of time the audit is completed, this condition is referred to as Audit delay.

Research on Audit delay has been done a lot, but there are still many differences. This study aims to examine the factors that influence audit delay, including Company Size, Solvability and Audit Committee. The existence of this study, aims to determine the gap to minimize audit delay. Furthermore, it is expected that financial report weaknesses can be known which cause audit delay too long.

Research conducted by Prabowo and Marsono (2013: 11) states that Company Size has a Positive Effect on Audit delay. Due to Company Size, it is a function of the speed of financial reporting. The larger a company, the audited financial statements will

be published quickly. This is helped by many good sources of information and internal control systems. Thus, it can reduce errors and facilitate auditors in financial statement audits.

Solvability is the ability of a company to fulfill its financial obligations when liquidated. In the research conducted by Puspitasari and Anggraini (2012: 33) states that Solvability has a positive and significant effect on Audit delay. This is because, the high amount of debt causes the audit process to be relatively longer. large debt, often makes it difficult for the auditor to find proof of payment. This is one of the problems. Even in other cases, debt hinders the auditor in assessing, because there are still outstanding debts.

The Audit Committee is tasked with assessing planning, examining the implementation and evaluation of audit results. The aim is to find out the feasibility and ability of internal control, including overseeing the process of preparing financial statements. Research conducted by Haryani and Wiratmaja (2014: 75), the Audit Committee influences audit delay. Many audit committee members have a fast audit delay. Facts about the audit committee are a form of the company's efforts and seriousness in financial reporting. The existence of an audit committee cannot be ignored, its function as an audit examiner is quite effective, especially during publication.

THEORETIC

Company size with audit delay

The size of the company has a long influence on audit delay. This is based on facts. In fact, large companies have a lot of wealth, business, transactions and so on. On the other hand, the audit process is carried out carefully, thoroughly, thoroughly, so that the evidence or facts produced are accurate. These conditions in accounting are called complexes. Therefore, the audit process will use a long time.

The research results of Lucyanda and Nur'ani (2013: 142) state that company size does not affect audit delay, due to other factors, such as the quality of internal controls and audit fees. An interesting fact about company size is its attachment to audit delay. In complexity, the size of the company slightly interferes with audit delay. However, the small assets do not become a barrier.

The results of research conducted by Prabowo and Marsono (2013: 11) state that firm size has a positive effect on audit delay, because company size is a function of the speed of financial reporting. In other words, the larger the company is measured by its total assets, the longer the audit delay will be. This is related to the larger the company, the more samples the auditor must take, the more extensive audit procedures that must be carried out.

Solvability with audit delay

Solvability is the ability of a company to pay its debts. The high debt held by the company indicates a delay in the preparation of the audit report. Because, a high level of debt indicates, the company has a problem and is not running effectively, so it has an impact on the length of the audit delay.

Research conducted by Puspitasari and Anggraeni (2012) suggests that solvency has a significant effect on audit delay. With explanation, the high amount of debt that the company has will lead to a longer audit process. But the research conducted by Priyambodo (2016), shows that solvency does not affect audit delay.

Committee with Audit delay

The audit committee has the duty to monitor the planning, implementation and evaluation of audit results, in order to assess feasibility and internal control, including overseeing the process of preparing financial statements. Based on Bapepam regulations, every company goes public, is required to form an audit committee, which has a minimum of 3 members. The more number of audit committees, the audit delay will be shorter.

Haryani Research (2014) shows that audit committees influence audit delay. This finding confirms that the number of audit committee members represents the functions of the committee, generally running effectively, because they are related to mutual success. The audit committee is not seen as a direct factor for audit delay. However, the function of the audit committee in overseeing reporting and auditing is very intensive. Might be that the influential ones.

While the results of Hakam's research (2014) show that audit committees have no significant effect on audit delay. Weak internal control, is one of the causes of a long audit delay. In many cases, audit committees are unprofessional and ignore the aspects of propriety, not the audit process.

Firm size, Solvability, and Audit Committee with Audit delay

Large company size shows a high level of complexity, so the audit process will take a long time. Similar to solvency, the high ratio of debt to total assets has an impact on the length of completion of a financial statement audit. Every company is required to form an audit committee of at least 3 people. Because audit committee members working in a company can determine how long the audit delay will be produced. If many audit committee members who participate in the process of preparing the audit report, will shorten the audit delay time.

METHOD

The research method used is quantitative with secondary data. Data is obtained from a predetermined population, namely data on manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sample technique used was purposive sampling, by setting criteria for selecting samples. The data used are secondary data from audited financial statements for 2013, 2014, 2015 and 2016. The data is obtained from the official website of the Indonesia Stock Exchange www.idx.co.id. While the research variables are Firm size, Solvability, Audit Committee and Audit delay.

RESULT

The dependent variable used is Audit delay, and the independent variables namely Company Size, Solvability and Audit Committee. This research was conducted by taking financial statements of Manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2016. The following are the results, analysis and discussion of research.

Table 1. Descriptive Analysis

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AD	100	40,00	147,00	77,2400	16,63216
UP	100	23,48	31,78	27,9983	1,73563
SOLVA	100	,14	,91	,4805	,18744
KA	100	0	1	,96	,197
Valid N (listwise)	100				

Source: Research data, 2018

Descriptive analysis results show that audit delay occurs at least 40 days (1 month, 10 days), at most 147 days (4 months, 9 days) and an average of 77 days (2 months, 5 days). In other words, the average company is able to issue financial statements before maturity, which is 120 days (BAPEPAM calendar). However, there are still companies that exceed the deadline in submitting audited financial statements by auditing 147 days delay, namely PT. Sierad Produce Tbk in 2014, while the company with the lowest audit delay value of 40 days in this study was PT Champion Pacific Indonesia Tbk in 2014.

Company size is usually measured using the total assets owned by the company. In this study, Company Size is measured using the company's total assets using log size (natural logarithms). The results of the descriptive analysis of company size variables in this study obtained the highest value of log 31.78 and the lowest value of log 23.48 with an average of log 27.9983 and a standard deviation of 1.73563. This shows, that the companies sampled are companies with large total assets. The company that has the highest company size in this study is PT Gudang Garam Tbk, 2015. While the size of the company that has the lowest value in this study is PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk, 2013.

The results of the descriptive analysis show the highest solvency value is 0.91, the lowest value is 0.14, the average value is 0.4805 and the standard deviation is 018744. This means that manufacturing companies are not fully financed by debt, because the proportion of debt is less than the proportion of assets. The company with the highest solvency value is PT Tirta Mahakam Resources Tbk, in 2013. While the company, with a low solvency level, is PT Tunas Alfin Tbk, 2016.

The audit committee is one of the committees formed by the board of commissioners and is responsible to the board of commissioners with the main duties and responsibilities, is to ensure the principles of Good Corporate Governance (transparency and disclosure) are applied consistently. This variable is measured by a dummy variable, so that the calculation of maximum and minimum values is not required for categorizing categories. If the company has audit committee members of at least 3 people then it is given a value of 1, and if the audit committee members are not 3 people then given a value of 0. Based on the results of descriptive statistics it can be seen that the minimum audit committee value is 0, it can be said there is an audit

committee as many as 1 person. While the maximum value is 1, it can be said that there is an audit committee of 3 people.

Table 2. Regression Analysis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,029	26,486		1,285	,202
	UP	1,383	1,021	,144	1,355	,179
	SOLVA	22,410	8,705	,253	2,574	,012
	KA	-6,540	8,995	-,077	-,727	,469

Source: Research data, 2018

Based on the results table above, a significance value of 0.179 is obtained. This shows, that the significance value is greater than the significance level of 5% (0.179> 0.05), so the first hypothesis is rejected, so it can be concluded that Company Size does not have a significant effect on Audit delay. The results of this study are in line with the research conducted by Lucyanda and Nura'ni in 2013 which stated that Company Size did not affect Audit delay. The size of the company does not affect audit delay, because all companies listed on the Indonesia Stock Exchange are supervised by investors, capital supervisors and the government. Therefore, companies with large and small assets have the same possibility in facing pressure over the submission of financial statements. In addition, the auditor also considers that, in the auditing process, the amount of assets owned by the company will be examined in the same way, in accordance with the procedures in the Public Accountant Professional Standards (SPAP). According to Saemargani (2015: 69) Company size does not affect audit delay, because the assessment of Company size by using total assets is considered more stable, compared to using market value and sales level. So that the size of the company assessed by total assets does not affect audit delay.

The second hypothesis in this study, alleged solvency has an effect on audit delay. Based on the regression results table, a value of 0.012 is obtained. This shows, the significance value is smaller than the significance level of 5% (0.012 <0.05), then the hypothesis is accepted. It can be concluded, solvency has a significant effect on audit delay. The results of this study are in line with the research conducted by Elen and Anggraeni in 2012 and Puspita Sari in 2015. The high amount of debt that the company has, will hamper the audit process and take longer. The proportion of debt to total assets

is high, allowing the auditor to increase caution and accuracy, with deepening of the audit. When viewed from the point of view of the lender. The ratio of total debt to total assets, provides a measure of the level of risk in relation to the availability of asset values that can be used as collateral. The larger the company's debt, the longer the audit will be and the audit report will be late.

The third hypothesis in this study, allegedly the Audit Committee had an effect on audit delay. The results of the analysis show, a significance value of 0.469. This explains, the significance value is greater than the significance level of 5% (0.469> 0.05), then the third hypothesis is rejected. It can be concluded, the audit committee has no significant effect on audit delay. The results of this study are in line with research conducted by Angruningrum in 2013 and Primary in 2014. This can be explained, the function of the audit committee is only as a public accountant, assisting independent auditors in completing audits, ensuring the implementation of audits in accordance with standards and management follow-up. The audit committee, directly does not participate in conducting audits. So that the audit committee has no effect on the timeliness of submitting audit reports. If the audit committee has a financial background, it usually helps a little in the process of preparing an audit report, because audits with a financial background have more knowledge than audit committees that are not financially backgrounded. However, the main task of the audit committee is to serve as an independent supervisor, so that the authority in issuing audit reports is largely determined by the auditor.

Table 3. Simultaneous Analysis

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2309,996	3	769,999	2,948	,037[b]
	Residual	25076,244	96	261,211		
	Total	27386,240	99			

Source: Research data, 2018

Based on the findings above, the calculated F value is 2.948 with a significance value of 0.037. This shows, the significance value is smaller than the significance level of 5% (0.037 <0.05), then the fourth hypothesis is accepted. That is, simultaneously the Company Size, Solvability and Audit Committee have a significant effect on audit delay. This finding confirms that it is important to improve the company's ability to

settle its debts. It is important to improve the company's finances from the asset side, and the existence of the audit committee, is very helpful in accelerating the audit financial report. This means, these three variables cannot be seen from a partial perspective. Therefore, in completing an audit delay case it is necessary to be comprehensive.

CONCLUSION

The results of the study show that the Company Size has no significant effect on Audit delay. Solvability has a significant effect on Audit delay. The Audit Committee has no significant effect on Audit delay. Simultaneously, Company Size, Solvability and Audit Committee have a significant effect on Audit delay in Manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2016.

Explicitly this finding confirms, the Auditor is advised to plan field work properly, so that the audit process can be carried out effectively and achieve timely reporting. In addition, the company should evaluate performance regularly, in order to be able to control the dominant factors that can affect Audit delay, namely Solvability. Furthermore, in an effort to optimize, the company is expected to be able to provide the data needed during the process of checking financial statements, so that financial statements can be published earlier.

In an effort to minimize audit delay, forming a daily internal audit team is one solution. In it, there are company people, who are directly involved in the activities of the organization, know the company's financial statements, have knowledge of audits, are professional and have integrity. At the planning stage, the company makes the following efforts, 1) forming an internal audit team, 2) making internal audit policies, 3) preparing internal audit SOPs, 4) preparing facilities. In holding the implementation, the following activities are carried out, 1) the daily internal audit team collects evidence of corporate finance, 2) makes recapitulation, 3) prepares temporary audit reports, 4) conducts documentation. At the evaluation stage, the following are carried out: 1) review and discussion of the temporary audit report, 2) up date temporary audit report, 3) leadership assessment, 4) documentation. The important thing, which must be maintained is, 1) increasing the size of the company (enlarging market share), 2) minimizing debt, 3) a solid audit committee.

REFERENCES

Anggarawati, D. T., & Fuad, F. (2016). *Analisa Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Food And Beverages Yang Terdaftar Di BEI Periode 2009-2014)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Aryaningsih, N. N. D., & Budiartha, I. K. (2014). Pengaruh Total Aset, Tingkat Solvabilitas, dan Opini Audit pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi*, 747-760.

Aryaningsih, N. N. D., & Budiartha, I. K. (2014). Pengaruh Total Aset, Tingkat Solvabilitas, dan Opini Audit pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi*, 747-760.

Darmawan, I. P. Y., & Widhiyani, N. L. S. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kompleksitas Operasi Perusahaan Dan Komite Audit Pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi*, 254-282.

Haryani,Jumratul:Wiratmaja,I. (2014). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Komite Audit, Penerapan *International Financial Reporting Standars* dan Kepemilikan Publik pada *Audit Delay*. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, *6*(1), 63-78.

Kartika, A. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi audit delay di Indonesia (Studi Empiris pada perusahaan-perusahaan LQ 45 yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, *16*(01).

Kuswanto, H., & Manaf, S. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Ke Publik (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2013). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *22*(38).

Lucyanda, Jurica dan Sabrina Paramitha Nur'ani. (2013). Pengujian Faktor -Faktor yang Memengaruhi Audit Delay. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, *9*(2), 128 -149.

Prabowo, Pebi Putra Tri, Marsono. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Audit Delay*. *Diponegoro Journal Of Accounting. 2*(1), 1-11.

Priyambodo, D. (2016). *Pengaruh Ukuran Kap, Ukuran Perusahaan, Solvabilitas, Struktur Kepemilikan Terhadap Audit Delay (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2010–2014)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Puspitasari, E., & Sari, A. N. (2012). Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap lamanya waktu penyelesaian audit (audit delay) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, *9*(1), 31-42.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

ANALISIS KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Muliyani
Universitas Pamulang, Banten
dosen00572@unpam.ac.id

Submitted: 06th Feb 2019/ **Edited**: 17th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Muliyani. (2019). ANALISIS KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 201-210.
DOI: 10.5281/zenodo.2628086
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628086

ABSTRACT

The loss of public trust is the biggest problem for the company. Therefore, an audit is important and expected audit results are quality. This research was conducted to analyze audit quality. So that the problem is known and produce quality audits, and companies gain trust from stake holders. The research method is quantitative with logistic regression analysis. Population is a manufacturing company listed on the IDX, a sample size of 25 firms, 7 years financial statements or 175 financial reports, and sample techniques using purposive. The results of the study showed that partially the rotation of KAP and Tenure KAP has not significant effect on audit quality. Company size has a significant effect on audit quality. Simultaneously, KAP rotation, KAP tenure and company size has significant effect on audit quality. This finding confirms that audit quality is not affected by changes in KAP, considering that KAP is the operational area of the company. Similarly audit tenure, the length of the company's bond with the audit committee has not effect. Because, this relationships are personal, not professional work.

Keywords: KAP Rotation, KAP Tenure, Firm Size, Audit Quality

PENDAHULUAN

Kualitas audit merupakan kecenderungan auditor dalam mendeteksi dan mengungkapkan adanya kecurangan yang terdapat di dalam laporan keuangan, dengan dilakukannya proses audit untuk menentukan kebenaran laporan keuangan yang disajikan. Untuk menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor harus memiliki sikap independensi dalam memberikan jasa audit, dengan kata lain auditor harus memiliki sikap tidak mudah dipengaruhi dan bergantung pada pihak lain, serta sikap mental yang bebas dari pengaruh.

Kasus yang terjadi pada perusahaan Enron di Amerika tahun 2001 disebabkan karena kurangnya independensi dari auditor, sehingga dari kasus tersebut dikeluarkannya kebijakan baru tentang peraturan pengauditan di Indonesia, yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. Pembatasan masa pemberian jasa audit oleh KAP maksimal selama 6 tahun berturut-turut dan auditor maksimal selama 3 tahun berturut-turut.

Urgensinya peraturan di atas adalah untuk melindungi perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia tetap eksis. Karena itulah, kualitas audit diperlukan. Tjun, Marpaung dan Setiawan (2013) mengemukakan perusahaan membutuhkan penilaian dan kepercayaan publik untuk berkembang, khususnya mendapatkan dukungan pemerintah melalui kebijakan, kepercayaan investor dan kesetiaan pelanggan, yakni melalui laporan keuangan audit yang berkualitas.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, maka diperlukan upaya-upaya tertentu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ardini (2010) banyak faktor yang mempengaruhi hasil audit yang berkualitas, namun hal yang mendasar adalah auditor. Auditor adalah orang yang melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan, sehingga penilaian dan keputusannya berpengaruh langsung terhadap kualitas audit. Untuk menjaga agar auditor tetap profesional dan independen, maka ada salah satu upaya yang sering dilakukan yaitu rotasi KAP.

Hartadi (2018) dan Nadia (2016) mengemukakan rotasi KAP merupakan aspek lain yang diduga dapat diupayakan untuk menjaga profesionalitas dan integritas auditor. Dengan adanya perputaran tersebut, diharapkan para auditor terbebas dari kepentingan dan atau pengaruh kepentingan. Hal senada juga dikemukakan oleh Fitriany, Utama, Martani, dan Rosietta (2016) hubungan antara kualitas audit dengan rotasi KAP sifatnya non formal. Artinya perputaran KAP secara langsung tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, namun berpengaruh terhadap individu auditor.

Tenur KAP digunakan untuk melihat berbagai kemungkinan lain, di luar faktor langsung yang berpengaruh terhadap kualitas audit. Nanda (2015) mengemukakan ikatan antara auditor dan perusahaan bersifat emosional, namun pengaruhnya terhadap kualitas audit sangat besar, dan punya kecenderungan negatif. Oleh karenanya, perlu diatur batas minimum dan maksimum ikatan tersebut, agar di masa mendatang perusahaan tidak mengalami kerugian.

Rustiarini (2013) menegaskan bahwa faktor emosional sering kali diabaikan dalam proses audit, namun sesungguhnya peran tenur audit/tenur KAP memainkan peran di balik layar, yang berpengaruh besar terhadap proses audit, penilaian dan keputusan auditor. Untuk mendapatkan opini atau penilaian baik perusahaan tidak segan-segan melakukan berbagai cara, termasuk membangun ikatan atau hubungan emosional dengan auditor/KAP.

Nursasi dan Maria (2015) mengemukakan *audit tenure* berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Temuan ini menegaskan, meski bukan unsur utama penilaian kualitas audit, faktanya *audit tenure* dapat berpengaruh terhadap kualitas audit, terlepas apakah negatif atau positif. Dengan kata lain, ada sebagian perusahaan yang serius melihat peluang, sehingga mereka benar-benar mengandalkan auditor sebagai konsultan yang dapat memperbaiki keadaan internal perusahaan.

LANDASAN TEORI

Audit dapat dipahami sebagai proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti mengenai suatu informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan (Arens *et al*, 2013). Audit harus dilakukan oleh pihak kompeten dan independen. Sedangkan menurut Agoes (2012) menjelaskan bahwa audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Hasil penelitian Dewayanto (2011) mengemukakan kegiatan audit bersifat wajib, suka atau tidak perusahaan harus melakukan audit, karena audit adalah pertanggung jawaban perusahaan terhadap publik, dan dengan itu perusahaan mendapatkan kepercayaan. Wulandari (2014) dan Kartika (2012) mengemukakan, kegiatan audit sangat diperlukan oleh perusahaan, karena dampaknya terhadap eksistensi perusahaan di masa mendatang.

Kualitas audit merupakan sebuah kemungkinan bahwa auditor akan mendeteksi dan melaporkan salah saji material dari suatu laporan keuangan perusahaan. Apabila dilihat dari sudut pandang pemakai laporan keuangan, kualitas itu dapat tercapai jika auditor dapat memberikan jaminan bahwa tidak ada salah saji atau kecurangan dalam

laporan keuangan auditan. Jadi dalam hal ini peningkatan kualitas audit akan tercapai ketika auditor dapat mendeteksi kecurangan manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Praptitorini dan Januarti (2011) mengemukakan kualitas audit adalah hal vital dari sebuah laporan keuangan, karena penilaiannya dapat mempengaruhi eksistensi bisnis perusahaan.

Salah satu upaya agar kegiatan audit berjalan dengan baik, maka diperlukan aturan rotasi KAP. Rotasi KAP merupakan rotasi yang dilakukan baik secara *mandatory* maupun *voluntary*. Rotasi *mandatory* merupakan rotasi wajib yang dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.01/2008 yang mengatur rotasi KAP harus dilakukan setelah masa perikatan selama 6 tahun dan rotasi AP 3 tahun berturut-turut. Rotasi *voluntary* merupakan rotasi sukarela yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar kehendak manajamen di mana rotasi dilakukan tidak berdasarkan pada peraturan yang berlaku. Alasan perusahaan melakukan rotasi *voluntary* dikarenakan KAP yang terdahulu bertindak *konservatif* serta tidak sejalan dengan kepentingan manajemen perusahaan sehingga perusahaan ingin mencari KAP yang dapat memenuhi kepentingannya. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Amarullah, Wibowo dan Anggraita (2012) mengungkapkan bahwa sebelum adanya peraturan mengenai rotasi mandatory auditor, *audit partner rotation* berpengaruh negatif, tetapi ketika adanya peraturan mengenai *audit firm rotation* menunjukkan pengaruh positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aisyah, Gunawan dan Purnamasari (2014) menunjukkan bahwa rotasi KAP tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Setelah kasus Enron, perkembangan bisnis akuntan publik memperhatikan sikap independensi dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang auditor dari sebuah KAP. Sehingga para *legislator*, *regulator*, dan badan-badan profesional telah setuju agar independensi auditor tetap terjaga perlu adanya rotasi wajib auditor.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kualitas audit adalah tenur KAP. Tenur KAP merupakan jangka waktu perikatan yang terjalin antara Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan *auditee* yang sama, sedangkan menurut Junaidi dan Jogiyanto (2010) tenur audit adalah lamanya hubungan auditor dan klien yang diukur dengan jumlah tahun. Perikatan yang lama dapat menyebabkan kurangnya kualitas audit, sehingga beberapa negara menetapkan peraturan mengenai rotasi KAP supaya meningkatkan independensi auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnianingsih dan

Rohman (2014) membuktikan bahwa tenur KAP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Siregar, Amarullah, Wibowo dan Anggraita (2012) menemukan bukti bahwa masa perikatan *(audit tenure)* yang lama dapat mempengaruhi rendahnya kualitas audit sebelum rotasi *mandatory* auditor diterapkan, sebaliknya setelah rotasi *mandatory* auditor diterapkan masa perikatan *(audit tenure)* yang lama meningkatkan kualitas audit.

Selain itu ukuran perusahaan juga dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam melihat kualitas audit. Ukuran perusahaan dapat terlihat dari seberapa besar atau kecil usaha yang dilakukan perusahaan. Auditor lebih sering memberikan opini non *going concern* kepada perusahaan yang memiliki ukuran besar karena perusahaan besar mempunyai manajemen yang lebih baik dalam mengelola perusahaannya. Nilai aset menunjukkan kekayaan yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, nilai penjualan menunjukkan perputaran uang yang dapat dihasilkan perusahaan, sedangkan nilai kapitalisasi pasar menunjukkan seberapa besar perusahaan dikenal oleh masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Nur (2014) mengungkapkan bahwa variabel ukuran perusahaan klien memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Made (2014) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Perusahaan yang besar cenderung akan diberi opini non *going concern* oleh auditor karena dianggap mempunyai manajemen yang lebih baik dalam mengelola perusahaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari cara berpikir deduktif, sehingga pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan narasi deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2016, teknik sampel menggunakan *purposive*, jumlah sampel 25 untuk periode 7 tahun dari 175 perusahaan. Metode analisis menggunakan regresi logistik. Pengujian regresi logistik yaitu melakukan penilaian kelayakan model regresi, melakukan penilaian keseluruhan model, koefisien determinasi, uji multikoleniaritas, matrik klasifikasi sampai model regresi yang terbentuk. Adapun variabel yang digunakan terdiri dari rotasi KAP, tenur KAP, ukuran perusahaan dan kualitas audit.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Audit	175	.00	1.00	.5886	.49350
Rotasi KAP	175	.00	1.00	.1943	.39679
Tenur KAP	175	1.00	7.00	2.6286	1.62745
Ukuran Perusahaan	175	25.00	33.00	28.7714	1.74339
Valid N (listwise)	175				

Sumber: Data Penelitian, 2018

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa variabel kualitas audit memiliki nilai minimum 0, nilai maksimum 1, nilai rata-rata 0,5886. Variabel rotasi KAP memiliki nilai minimum 0, nilai maksimum 1 dan nilai rata-rata 0,1943. Variabel tenur KAP memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 7, dan nilai rata-rata 2.6286, sedangkan variabel ukuran perusahaan memiliki nilai minimum 25.00, nilai maksimum 33.00, dan nilai rata-rata 28.7714.

Tabel 2. Uji Hosmer and Lemeshow

Step	Chi-square	df	Sig.
1	8.392	8	.396

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai *Chi Square* sebesar 8.392 dengan signifikansi sebesar 0,396 (0,396 > 0,05) menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam analisis selanjutnya karena cocok dengan data observasinya.

Tabel 3. Uji Menilai Keseluruhan Model

-2LL awal (Block Number = 0)	237.082
-2LL akhir (Block Number = 1)	125.860

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa nilai -2LL awal sebesar 237.082, sedangkan nilai -2LL akhir mengalami penurunan sebesar 125.860. Hal ini berarti bahwa model yang dihipotesiskan fit dengan data.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	125.860[a]	0.47	0.634

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4. Nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,634 yang berarti variabilitas variabel kualitas audit dapat dijelaskan oleh variabel rotasi KAP, tenur KAP

dan ukuran perusahaan adalah sebesar 63,4 %, sedangkan sisanya 36,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Tabel 5. Matrik Klasifikasi

Observed			Predicted		
			Kualitas Audit		Percentage Correct
			0	1	
Step 1	Kualitas_Audit	0	57	15	79.2
		1	23	80	77.7
	Overall Percentage				78.3

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa kekuatan dari model prediksi yang digunakan untuk memprediksi kualitas audit, secara keseluruhan model mampu mengklasifikasikan kualitas audit sebesar 78,3 %.

Tabel 6. Uji Statistik Parsial (t)

		B	S.E.	Wald	df	Sig.
Step 1[a]	Rotasi KAP	-1.055	.637	2.746	1	.097
	Tenur KAP	-.228	.171	1.766	1	.184
	Ukuran Perusahaan	1.695	.266	40.497	1	.000
	Constant	-47.082	7.446	39.981	1	.000

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa hasil pengujian regresi logistik menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$\text{Ln } \frac{KA}{1-KA} = -47{,}082 - 1{,}055RKAP - 0{,}228TKAP + 1{,}695UP + \varepsilon$$

Hasil pengujian regresi logistik pada tabel 6. menunjukkan bahwa variabel rotasi KAP tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit, dengan nilai signifikansi sebesar 0,097 (0,097>0,05). Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan atau H_1 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Made (2014) yang membuktikan bahwa rotasi KAP tidak mempengaruhi kualitas audit, meskipun perusahaan mengganti KAP nya, akan tetapi tidak berpengaruh pada kualitas audit yang diterbitkan oleh kantor akuntan publik. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kurnianingsih dan Rohman (2014) yang mengungkapkan bahwa rotasi KAP berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini menyimpulkan bahwa kebijakan mendukung rotasi memiliki efek positif

pada kualitas laporan auditan karena memungkinkan untuk pendekatan yang dapat menyegarkan dan mengembalikan kepercayaan publik terhadap fungsi audit.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel tenur KAP tidak berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, maka hipotesis tersebut tidak diterima. Dari perhitungan regresi logistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,184 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Mertha (2014) yang membuktikan bahwa tenur KAP tidak mempengaruhi kualitas audit, artinya seberapa lama perusahaan diaudit oleh KAP yang sama tidak akan mempengaruhi kualitas audit. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2014) tidak sejalan dengan penelitian ini. Penelitian Panjaitan dan Chariri (2014) mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki tenur KAP yang lebih lama akan memiliki kualitas audit yang lebih rendah.

Pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari perhitungan menggunakan regresi logistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldona dan Trisnawati (2018) yang mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, yang mengindikasikan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka semakin tinggi kualitas audit, karena besarnya suatu ukuran perusahaan cenderung akan menggunakan jasa auditor yang telah memiliki pengalaman, hal tersebut yang akan mempengaruhi kualitas audit yang diberikan oleh auditor.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa rotasi KAP dan tenur KAP tidak berpengaruh terhadap kualitas audit pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2016. Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kualitas audit pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2016. Secara simultan,

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, Sukrisno. (2012). Auditing (Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik). *Jakarta: Salemba Empat.*

Aisyah, F., Gunawan, H., & Purnamasari, P. (2014). Pengaruh Audit Rotation dan Audit Tenure terhadap Kualitas Audit dengan Fee Audit Sebagai Variabel Pemoderasi. *Prosiding Akuntansi*.

Aldona, N. N., & Trisnawati, R. (2018). Pengaruh Tenur Audit, Ukuran KAP, Rotasi Audit, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2018.

Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)| Journal of Economics and Business Airlangga*, *20*(3).

Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Amir Abadi S. (2013). Auditing and Assurance Service An Integrated Approach. *Jakarta : Salemba Empat.*

Dewayanto, T. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan opini audit going concern pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *6*(1).

Febriyanti, N. M. D., & Mertha, I. M. (2014). Pengaruh Masa Perikatan Audit, Rotasi KAP, Ukuran Perusahaan Klien, dan Ukuran KAP Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*.

Fitriany, F., Utama, S., Martani, D., & Rosietta, H. (2016). Pengaruh Tenure, Rotasi dan Spesialisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Kualitas Audit: Perbandingan Sebelum dan Sesudah Regulasi Rotasi KAP di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *17*(1), 12-27.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Delapan. *Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang*.

Hartadi, B. (2018). Pengaruh fee audit, rotasi kap, dan reputasi auditor terhadap kualitas audit di Bursa Efek Indonesia. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, *16*(1), 84-104.

Junaidi, dan Jogiyanto Hartono. (2010). *Faktor Non Keuangan pada Opini Audit Going Concern.* Disampaikan Pada Simposium Nasional Akuntansi XIII.

Kartika, A. (2012). Pengaruh Kondisi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Penerimaan Opini Going Concern Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, *1*(1), 25-40.

Kurnianingsih, M., & Rohman, A. (2014). Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, 549-558.

Kurnianingsih, M., & Rohman, A. (2014). Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, 549-558.

Nadia, N. F. (2016). Pengaruh Tenur KAP, Reputasi KAP dan Rotasi KAP terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, *13*(26), 113-130.

Nanda, F. R. (2015). Pengaruh Audit Tenure, Disclosure, Ukuran KAP, Debt Default, Opinion Shopping dan Kondisi Keuangan Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. *Jurnal Ekonomi KIAT*, *24*(1), 41-64.

Nursasi, E., & Maria, E. (2015). Pengaruh Audit Tenure, Opinion Shopping, Leverage dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern pada Perusahaan Perbankan dan Pembiayaan yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Jibeka*, *9*(1), 37-43.

Panjaitan, C. M., & Chariri, A. (2014). *Pengaruh Tenure, Ukuran Kap Dan Spesialisasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Praptitorini, M. D., & Januarti, I. (2011). Analisis pengaruh kualitas audit, debt default dan opinion shopping terhadap penerimaan opini going concern. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, *8*(1), 78-93.

Putri, T. M., dan Nur Cahyonowati. (2014). Pengaruh Audit Tenure, Ukuran Kantor Akuntan Publik dan Ukuran Perusahaan Klien Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*. *3*(2), 1-11.

Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh Karakteristik Auditor, Opini Audit, Audit Tenure, Pergantian Auditor pada Audit Delay. *JINAH (Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika)*, *2*(2).

Siregar, S. V., Amarullah, F., Wibowo, A., & Anggraita, V. (2012). Audit tenure, auditor rotation, and audit quality: the case of Indonesia. *Asian Journal of Business and Accounting*, *5*(1), 55-74.

Tjun, L. T., Marpaung, E. I., & Setiawan, S. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, *4*(1), 33-56.

Wulandari, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor dalam Memberikan Opini Audit Going Concern. *E-Jurnal Akuntansi*, 531-558.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

MENINJAU KINERJA GURU ISLAM: ADVERSITY QUOTIENT DAN SPIRITUAL QUOTIENT

Nurdinni Tilova
Universitas Pamulang, Banten
dinitilova@gmail.com

Submitted: 17th Feb 2019/ **Edited**: 27th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Tilova, Nurdinni. (2019). MENINJAU KINERJA GURU ISLAM: ADVERSITY QUOTIENT DAN SPIRITUAL QUOTIENT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 211-220.
DOI: 10.5281/zenodo.2628088
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628088

ABSTRACT

Bad attitude, behavior, and low national exam scores (UN) are a reflection of the teacher's low performance. Improving fundamental aspects, such as intelligence is a good effort. This research was conducted, to review and analyze performance, by looking its determinant. The research method is quantitative with primary data. Sampling using saturated sample. The Respondents in this study are 120 teachers at Al-Madinah Islamic School Cininong Bogor. The results of the study show, Adversity Quotient has a positive and significant effect on Performance with contributions 35,8%. Spiritual Quotient has a positive and significant effect on Performance with contributions 36,5 %. Simultaneously, Adversity Quotient and Spiritual Quotient has positive and significant effect on Teacher's Performance at Al-Madinah Islamic School Cibinong Bogor with contribution 40.4% and the residu is 59,6 % explaned by another variabel outside research.

Keywords: Adversity Quotient, Spiritual Quotient, Performance

PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik dituntut mampu bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Seiring dengan semakin berkembangnya zaman seorang pendidik juga harus mampu beradaptasi dengan lingkungan pendidikan yang ada. Terutama menyangkut pada kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, sehingga tujuan pendidikan itu sendiri dapat tercapai (Hamid, 2017).

Undang - Undang I Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1, mengemukakan Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan

yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah dengan nilai Ujian Nasional paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahunya selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Pada kenyataannya, rendahnya perolehan nilai Ujian Nasional siswa sering diidentikkan dengan ketidakmampuan guru dalam mengembangkan potensi siswa padahal belum tentu keberhasilan dan kegagalan siswa mutlak hasil kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada data di bawah ini:

Tabel 1. Nilai Rata-rata Ujian Nasional SMP IT Al-Madinah

No	Mata Pelajaran	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1	Bahasa Indonesia	8.0	8.3	7.8	7.7
2	Bahasa Inggris	7.2	7.5	6.3	7.2
3	Matematika	7.6	7.3	6.2	6.2
4	IPA	7.7	7.3	6.1	6.3
Rata-Rata		**7.6**	**7.6**	**6.6**	**6.8**

Sumber: SMPIT Al-Madinah Cibinong Bogor, 2018

Pada tabel rata-rata nilai Ujian Nasional di atas terlihat peningkatan rata-rata siswa belum optimal walaupun pada rata-rata nilai ujian nasional terakhir ada sedikit peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya kendala-kendala atau kesulitan – kesulitan yang dihadapi para guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah melalui wawancara beberapa guru mata pelajaran yang diujikan dalam Ujian Nasional yaitu, mata pelajaran matematika, IPA, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Ujian Nasional tersebut, hampir seluruh guru memiliki kendala dalam memotivasi semangat belajar siswa, sebagian guru menambahkan kendala media pembelajaran yaitu ketidakcocokan antara modul sekolah dengan kisi-kisi ujian nasional, dan minimnya kemampuan anak dalam memahami soal pada mata pelajaran matematika.

Dalam teori Stoltz (2003) menyatakan bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. Dalam konteks penelitian ini di mana guru sebagai subjek penelitian dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki *adversity* yang tinggi dapat bertahan menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam proses pembelajaran di sekolah dan dalam memotivasi minat belajar siswa.

Fenomena yang terjadi di SMPIT Al-Madinah Cibinong Bogor, dalam menghadapi ujian nasional guru lebih fokus terhadap *drilling* materi yang diujikan dan kurang memfokuskan dalam memotivasi siswa agar semangat belajar murid meningkat terlebih dahulu. Training motivasi diberikan pada H-2 ujian nasional di mana sudah tidak ada waktu yang panjang untuk mempersiapkan ujian nasional dan *training* motivasi diberikan sekali saja. Kenyataannya *training* motivasi tidak cukup sekali dan sebaiknya diadakan per-dua bulan sejak awal semester dan ditambah dengan penguatan motivasi oleh guru di kelas sebelum pembelajaran.

LANDASAN TEORI

Adversity Quotient

Adversity berasal dari bahasa Inggris yang berarti kegagalan atau kemalangan. *Adversity* dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan (Handaru, Parimita dan Mufdhalifah, 2015). Dalam istilah psikologi *Adversity* diartikan sebagai tantangan kehidupan (Hidayat dan Sariningsih, 2018).

Menurut Stoltz (2000) menjelaskan *adversity quotient* adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi. Lebih lanjut, Stoltz (2000), menambahkan kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupan terutama ditentukan oleh tingkat *adversity quotient*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukardewi, Dantes dan Natajaya (2013) mengemukakan *adversity quotient* sangat berpengaruh terhadap motivasi guru dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya. Bahkan, pada bagian lain *adversity quotient* menjadi kunci utama guru dalam mengantarkan siswa pada keberhasilan. Dengan demikian, secara tidak langsung *adversity quotient* dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Hasil penelitian Budiani, Dantes dan Dantes (2014), Weno dan Matulessy (2016) dan Razak (2016) mengemukakan, *adversity quotient* adalah sisi terdalam dari seorang guru, yang memiliki porsi besar terhadap sikap profesionalitas. *Adversity quotient* mengiring guru pada karakter yang kuat, seperti menjadi teladan, kharismatik dan inspirasi. Bahkan dalam kesehariannya, guru dengan *adversity quotient* dapat menempatkan diri pada tingkat sosial yang bermartabat.

Spiritual Quotient

Dalam bahasa Inggris spiritual berasal dari kata spirit yang berarti roh, jiwa, dan semangat. Kata spirit dalam hal ini merupakan semangat yang berkaitan dengan jiwa atau roh manusia. Sedangkan kata spiritual dalam bahasa Inggris mempunyai makna batin, rohani, dan keagamaan. Secara umum, kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kepiawaian seseorang yang didasarkan pada nilai-nilai agama. Umumnya refleksi dari kecerdasan ini adalah kebijaksanaan dan luasnya pemahaman.

Bagi guru, kecerdasan spiritual adalah kompetensi abstrak yang wajib dimiliki, meski secara tertulis tidak disyaratkan. Mengingat, mendidik siswa dibutuhkan sikap sabar, syukur, peduli, ikhlas, taat dan lain sebagainya. Di mana kesemua itu, adalah ranah spiritual. Dan keberhasilan terbesar seorang guru adalah, mampu merubah peserta didik menjadi pribadi yang sholeh/religius. Karena pribadi siswa sholeh/religius akan menampilkan sikap dan perilaku yang santun.

Hasil penelitian Puluhulawa (2014), Supriyanto dan Troena (2012) dan Sholiha, Sunaryo dan Priyono (2017) mengemukakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks luas, kecerdasan spiritual mampu melampaui keberhasilan guru dari sisi pendidikan. Dengan kecerdasan ini, guru mampu menjadi teladan yang menginspirasi siswa untuk menjadi manusia yang baik dalam kehidupan sosial dan berhasil dalam akademik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parauba (2014) mengemukakan, kinerja guru tidak hanya baiknya nilai UN dan Rapor siswa, namun jauh dari pada itu adalah menjadikan peserta didik yang berkarakter, religius dan berjiwa sosial tinggi. Dalam

penelitiannya menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja

Dalam organisasi istilah kinerja merupakan bagian terpenting. Kinerja dimaknai sebagai capaian-capaian individu yang berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Dengan demikian kinerja dipandang penting. Dalam banyak fakta, kinerja dipandang sebagai hal yang mewah. Hal ini didasarkan pada, hasil yang diakibatkan oleh kinerja. Jika seorang pegawai berkinerja baik, maka akan diperoleh berbagai kebaikan-kebaikan. Namun sebaliknya jika pegawai berkinerja rendah, maka diabaikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) mengemukakan, kinerja adalah ukuran bagi keberlangsungan karyawan. Jika seorang pegawai dapat membuktikannya, maka ia diberikan penghargaan. Namun, jika pegawai tersebut tidak memiliki kinerja yang baik, maka akan dievaluasi.

Hasil penelitian Nurcahyo (2011) menjelaskan, kinerja adalah segalanya bagi karyawan dan organisasi. Karena kinerja adalah potret masa depan. Oleh karenanya, kinerja akan berpengaruh besar terhadap kemajuan-kemajuan dan kemakmuran di masa mendatang. Secara statistik, kinerja dapat diukur dan ditingkatkan oleh variabel independen. Namun besar dan kecil nilanya, sangat tergantung pada organisasi, pegawai, lingkungan, budaya, visi dan misi organisasi.

Suwondo dan Sutanto (2015) mengemukakan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam upaya meningkatkannya, butuh upaya bersama dan partisipasi semua pihak dengan cara-cara yang terukur, terarah dan bermartabat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu cara dalam menyelesaikan masalah melalui perkiraan angka statistik. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong Bogor yang berjumlah 120 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau jenuh. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan skala Likert. Setelah data terkumpul, maka dilakukan tabulasi, dengan demikian data telah siap diolah. Selanjutnya dilakukan

tahapan analisis statistik, di antaranya analisis deskriptif, validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan, seluruh instrumen penelitian pada variabel *Adversity Quotient, Spiritual Quotient* dan Kinerja telah memenuhi asumsi yang diharapkan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenaran dan konsistensinya, serta dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2. Uji t: *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.328	3.714		4.127	.000
	Adversity Quotient	.691	.084	.603	8.209	.000

Sumber :Data penelitian, 2018

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi Y= 15.328 + 0.691 X1

   Konstanta sebesar 15.328 menyatakan bahwa tanpa *Adversity Quotient*, Kinerja tetap terbentuk sebesar 15.328. Variabel *Advesity Quotient* berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.691. Artinya jika variabel *Adversity Quotient* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.691. Secara eksplisit temuan ini menegaskan, kinerja guru SMPIT Al-Madinah telah memiliki fundamental seorang guru yang baik. Di mana kepribadian para guru SMPIT Al-Madinah meski dalam keadaan sulit atau tengah dihadapkan pada suatu masalah, baik dalam proses belajar mengajar atau dalam kehidupan sosial, para guru SMPIT Al-Madinah cenderung tahan terhadap tekanan tersebut.
2. Nilai t-hitung lebih besar dari t- tabel sebesar 8,209 > 1.660 dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini memperkuat fakta lapangan, bahwa profesi guru memiliki tanggung jawab yang besar, yakni mencerdaskan dan membentuk akhlak mulia peserta didik. Dengan kata lain, guru tidak hanya

dituntut cerdas secara intelektual dan kompeten dalam menyampaikan ilmu, namun guru harus menjadi inspirasi dan teladan bagi para siswa.

3. Dari hasil uji parsial *Adversity Quotient* terhadap Kinerja diatas maka terjawab Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menyimpulkan, bahwa benar *Adversity Quotient* dapat meningkatkan kinerja guru. Kuatnya mental guru adalah kunci keberhasilan dalam mendidik para siswa.

Tabel 3. Uji t: *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.387	4.252		2.443	.016
	Spiritual Quotient	.762	.092	.608	8.327	.000

Sumber :Data penelitian, 2018

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y= 10,387 + 0,762 X2
   Konstanta sebesar 10,387 menyatakan bahwa tanpa *Spiritual Quotient*, guru tetap memiliki kinerja sebesar 10,387. Variabel *Spiritual Quotient* berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.762. Artinya jika variabel *Spiritual Quotient* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.762. Temuan ini menjadi bukti bahwa kecerdasan spiritual bagi seorang guru adalah keniscayaan. Dalam mendidik siswa, aspek yang menonjol adalah keteladanan. Karena tugas utama guru adalah merubah perilaku siswa menjadi anak-anak yang soleh. Soleh artinya, siswa dapat menjaga sikap dan perilaku dalam bermasyarakat, siswa menjadi pribadi yang bertanggung jawab dan mandiri, siswa menjadi pribadi yang konsisten menjalankan aturan, siswa menjadi pribadi yang berprestasi. Dengan kata lain, kecerdasan spiritual adalah salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai t-hitung lebih besar dari t- tabel sebesar 8,327 > 1.660 dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar 0.000 < 0.05. Nilai statistik ini menjadi bukti bahwa, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja adalah fakta.

3. Dari hasil uji parsial *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja di atas maka terjawab H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil ini memberikan sebuah kesimpulan, bahwa benar jika seorang guru memiliki kecerdasan spiritual maka ia dapat mengendalikan sikap dan perilakunya, ia akan ikhlas dan sungguh-sungguh dalam mendidik siswa, ia akan tuntas menyampaikan ilmu, dan ia akan sabar mendidik siswa menjadi pribadi yang berprestasi dan berakhlak mulia.

Tabel 4. Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1137.258	2	568.629	41.295	.000[a]
	Residual	1611.067	117	13.770		
	Total	2748.325	119			

Sumber :Data penelitian, 2018

Berdasarkan analisis di atas maka dapat dikemukakan bahwa, nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 41,295 > 3,07 dengan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643[a]	.414	.404	3.71077

Sumber :Data penelitian, 2018

Berdasarkan *output* di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai koefisien R sebesar 0,643. Artinya korelasi *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap kinerja sebesar 0,643. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,643 antara variabel *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap kinerja. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0.404. Data tersebut mengindikasikan bahwa *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 40.4% sisanya sebesar 59,6 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil analisis dan pembahasan di atas, menegaskan bahwa kinerja adalah faktor utama bagi profesi guru. Karena ukurannya adalah kemuliaan, yakni mencerdaskan dan membentuk karakter siswa. Maka seorang guru harus memiliki daya tahan iman yang

kokok (kecerdasan spiritual) dan tahan banting dalam menghadapi masalah-masalah (*Adversity Quotient*). Oleh karenanya, pihak Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah perlu hadir menciptakan dan memelihara kinerja para guru, di antaranya melalui:

1. Membuat lingkungan kerja melalui sistem. Kemudian sistem diabstraksikan dalam bentuk aturan, dan aturan disusun berdasarkan visi dan misi sekolah
2. Disiapkan perangkat dan fasilitas dalam upaya mendukung pelaksanaan aturan tersebut, dan melibatkan semua pihak, untuk melakukan, memelihara, mengawasi, dan mengevaluasi.
3. Membuat nilai-nilai budaya sekolah dan dilakukan secara bersama-sama dengan dasar konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan analisis dan pembahasan, maka dapat dikemukakan kesimpulan, 1) *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong Bogor. 2) *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong Bogor. 3) *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong Bogor. *Adversity Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja menberikan kontribusi sebesar 40.4% sisanya sebesar 59,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Temuan di atas mengisyaratkan, untuk mengoptimalkan kinerja guru di antaranya membentuk pribadi yang tangguh (motivasi) dan religius, yakni dengan memberikan pelatihan dan seminar peningkatan kepribadian, seperti ESQ. Serta, dibentuk budaya sekolah yang solid berdasarkan azas keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Budiani, I. A. P., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2014). Determinasi Kecerdasan Emosional Dan Adversity Quotient (AQ) Terhadap Sikap Profesional Ditinjau Dari Status Profesi Guru Smp Di Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng. *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, *4*(1).

Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, *17*(2), 274-285.

Handaru, A. W., Parimita, W., & Mufdhalifah, I. W. (2015). Membangun Intensi Berwirausaha melalui Adversity Quotient, Self Efficacy, dan Need for Achievement. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *17*(2), 165-176.

Hidayat, W., & Sariningsih, R. (2018). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Adversity Quotient Siswa SMP Melalui Pembelajaran Open Ended. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, *2*(1), 109-118.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, *7*(2), 1972-1982.

Parauba, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, *9*(2).

Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, *1*(1), 1-11.

Puluhulawa, C. W. (2014). Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual meningkatkan kompetensi sosial guru. *Hubs-Asia*, *10*(1).

Razak, E. A. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesionalitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Bogor Jawa Barat* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).

Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, *6*(01).

Stoltz, G.P. 2000. *Adversity Quotient:Mengubah Hambatan Menjadi Peluang,alih bahasa*:Hermaya.T.Jakarta:PT Grasindo

Sukardewi, D. N., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *4*(1).

Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)'. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(4), 693-617.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, *17*(2), 145-154.

Weno, J. H., & Matulessy, A. (2016). Adversity Quotient, Komitmen Kerja dan Kreativitas Guru SD Kelas satu. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, *4*(02).

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

ANALISIS NILAI PERUSAHAAN: ROE, IO, IOS, FS, CF, DR DAN DPR

Suciati Muanifah
Universitas Pamulang, Banten
suciatimuanifah43@gmail.com

Submitted: 22th Dec 2018/ **Edited**: 27th Feb 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Muanifah, Suciati. (2019). ANALISIS NILAI PERUSAHAAN: ROE, IO, IOS, FS, CF, DR DAN DPR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 221-230.
DOI: 10.5281/zenodo.2628090
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628090

ABSTRACT

Difficult expansion, influenced by the lack of working capital, and sources from investors. To overcome this problem, the company should increase its value. This study aims to analyze company value factors through the assessment of financial performance. Research method, using quantitative with secondary data, through BEI publication data. The sampling technique uses purposive, as many as 13 companies are listed on IDX. In the analysis, linear regression is used. The results showed that ROE has positive and significant effect on the DPR. IOS has negative and significant effect on the DPR. Size, debt ratio, insider ownership has no significant effect on DPR. DPR has a significant effect on company value. While the cash flow has a negative significant effect. Simultaneously ROE, insider ownership, investment opportunity set, size, cash flow, and debt ratio has a significant effect on DPR with contribution value of 53.7%.

Keywords: ROE, Insider Ownership, Investment Opportunity Set, Size, Cash Flow, Debt Ratio, Dividend Payout Ratio

PENDAHULUAN

Pemodal di dalam menginvestasikan dana bertujuan untuk meningkatkan kemakmuran. Investor mempunyai tujuan utama dalam menanamkan dananya ke dalam perusahaan, yaitu untuk mencari pendapatan atau tingkat pengembalian investasi baik berupa pendapatan dividen (*dividend yield*) maupun pendapatan dari selisih harga jual saham terhadap harga belinya (*capital gain*).

Nilai perusahaan merupakan salah satu parameter yang sering digunakan para investor untuk menanamkan modalnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenandar dan Raharja (2012), keputusan investasi bergantung pada besarnya nilai perusahaan. Semakin menarik nilai suatu perusahaan, cenderung memikat investor untuk menanamkan modalnya, namun jika sebaliknya investor tidak akan melihat perusahaan tersebut dalam daftar investasi.

Hasil penelitian Fajaria (2015) mengemukakan nilai perusahaan adalah gambaran peluang investasi, dan oleh karena itu para investor sangat tertarik kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki nilai perusahaan yang tinggi. Meskipun dalam prakteknya, perusahaan dengan nilai tinggi cenderung beresiko.

Selain itu, Prasetyorini dan Fitri (2013) mengemukakan dalam penelitiannya, tujuan suatu investasi adalah keuntungan, dan begitu pula dengan tujuan perusahaan adalah keuntungan. Oleh karena keduanya memiliki persamaan, maka meningkatkan nilai perusahaan melalui harga saham adalah cermin bagi keduanya.

Meningkatkan nilai perusahaan tidak mudah, banyak faktor yang harus diupayakan di antaranya Rasio pembayaran dividen/DPR. Rasio pembayaran dividen atau *Dividend Payout Ratio* (DPR) merupakan persentase dari laba setelah pajak yang dibagikan kepada pemegang saham yang merupakan perbandingan antara *Dividend per share* (DPS) dengan *Earning per share* (EPS). Faktor-faktor yang mempengaruhi pembagian dividen yang diproksikan melalui *dividend payout ratio* antara lain profitabilitas, *insider ownership*, *investment opportunity set*, *cash flow*, *size*, dan *leverage*.

Menurut Rakhimsyah danGunawan (2011), DPR digunakan untuk mengetahui jumlah aktiva perusahaan yang dibiayai oleh hutang atau modal yang berasal dari kreditur. Semakin tinggi rasio hutang, semakin besar jumlah modal pinjaman yang digunakan dalam perusahaan, dan semakin tinggi pula resiko yang dimiliki perusahaan. Rasio hutang yang rendah lebih disukai oleh kreditur karena akan tersedia dana penyangga yang besar bagi kreditur apabila terjadi likuidasi. Selain itu, dengan *debt ratio* yang rendah dapat meningkatkan keuntungan yang akan dibagikan sebagai dividen, karena alokasi untuk pembayaran kewajiban hutang juga akan rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2013) mengemukakan, alasan mendasar digunakan DPR sebagai parameter nilai perusahaan adalah karena unsur utama penilaian investor. DPR menggambarkan besaran persentase keuntungan yang ditawarkan perusahaan kepada investor. Selain itu, Rasio pembayaran dividen/DPR memeliki esensi kemampuan perusahaan dalam memajukan bisnis melalui ekspansi dan inovasi produk, sehingga penetapan persentase Rasio pembayaran dividen/DPR akan sangat rasional.

Hardiyanti (2012) dan Herawati (2013) mengemukakan *Dividen Payout Ratio* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Pembagian dividen adalah kompensasi untuk menstimulus pemodal agar menaruh dananya. Selain itu, DPR juga bentuk komitmen perusahaan kepada investor agar satu sama lain saling mempercayai.

Analisa dan Wahyudi (2011), Sukirni (2012), Gayatri dan Mustanda (2014) dan Jusriani dan Rahardjo (2013) mengemukakan DPR berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa peluang usaha selalu menuntut modal yang cukup, dan para pemodal selalu melihat kemampuan perusahaan dalam mengelola bisnis, manajemen dan pendapatannya. Dengan peluang tersebut, perusahaan tidak hanya ingin menjadi penonton, namun ingin mengambil bagian sebagai pesaing, oleh karenanya kebijakan dividen bagian dari mencari modal kerja.

Dalam banyak kasus perusahaan dihadapkan pada mekanisme yang kompleks, namun sebagai pembisnis mengambil kesempatan adalah hal yang paling berharga. Tidak peduli harus berhutang atau bekerja sama, sepanjang dapat mengambil kesempatan tersebut, sepanjang itu pula berbagai upaya dilakukan. Hal demikian, dipercaya sebagai batu loncatan dalam membangun perusahaan yang besar.

Selain *dividen payout ratio*, faktor lain yang digunakan adalah ROE, Insider Ownership, Investment Opportunity Set, Size, Cash Flow, Debt Ratio. Alasan menggunakan faktor-faktor tersebut adalah kedekatan. Variabel independen yang digunakan adalah variabel yang secara langsung bersinggungan dengan nilai perusahaan, hal tersebut dapat dilihat pada laporan keuangan perusahaan. Bahkan dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap DPR dan nilai perusahaan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2009), Pribadi, dan Sampurno (2012), dan Nugroho dan Sampurno (2010).

LANDASAN TEORI

Nilai Perusahaan

Umumnya nilai perusahaan dikaitkan dengan harga saham, semakin tinggi harga saham, maka dipersepsikan perusahaan tersebut lebih bernilai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenandar dan Raharja (2012) mengemukakan, secara inmateril nilai perusahaan telah benar-benar berpengaruh terhadap seluruh *stake holder*, termasuk pelanggan. Besarnya pengaruh nilai perusahaan terhadap perkembangan bisnis, menjadi faktor non fundamental yang setiap perusahaan berlomba-lomba meningkatkannya. Banyak manfaat yang akan didapatkan oleh perusahaan dari nilai perusahaan yaitu, kepercayaan investor, kepercayaan pelanggan, ekspansi bisnis, mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar, dan lain sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajaria (2015) mengemukakan, nilai perusahaan adalah kartu sakti dalam mendapatkan kepercayaan investor.

Dividend Payout Ratio

Dividend Payout Ratio dipahami sebagai suatu bagi hasil berupa persentase atas investasi yang ditanamkan melalui mekanisme dan selama periode tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajaria (2015), Herawati (2013) dan Hardiyanti (2012) mengemukakan bahwa *Dividend Payout Ratio* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan ini mengonfirmasi teori bahwa persentase bagi hasil sangat berpengaruh terhadap keputusan investasi. Dasar investasi adalah keuntungan, dan DPR adalah instrumen yang digunakan perusahaan untuk menarik investor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2012) mengemukakan *Dividend Payout Ratio* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Return On Equity

Return On Equity diartikan sebagai kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan dana investasi dalam memaksimalkan bisnisnya, sehingga menghasilkan keuntungan yang besar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Sampurno (2010) mengemukakan ROE adalah variabel yang sering menjadi perhatian investor dalam melihat efektivitas bisnis, terlebih rasio ini memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suteja dan Manihuruk (2009) menunjukkan ROE berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Lebih lanjut dikemukakan, ROE menunjukkan struktur modal yang baik, hal ini yang menjadi dasar nilai perusahaan terus meningkat, karena menjelaskan efektivitas bisnis.

Insider Ownership

Kepemilikan perusahaan oleh manajemen menunjukkan kemampuannya dalam efisiensi beban-beban, dampaknya dapat meningkatkan pendapatan dan nilai perusahaan. Hasil penelitian Pribadi dan Sampurno (2012) mengemukakan bahwa *Insider Ownership* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Temuan ini mengisyaratkan, kepemilikan dominan manajemen terhadap sahamnya, menunjukkan kontrol terhadap perusahaan sangat besar, umumnya manajemen tahu betul apa yang harus dilakukan dan tujuan apa yang harus dicapai, sehingga optimalisasi laba menjadi lebih baik.

Investment Opportunity Set

Investment Opportunity Set dapat dipahami sebagai kesempatan berinvestasi yang didukung oleh ketersediaan dana. Dalam memahami IOS, terlebih dahulu perusahaan memiliki kemampuan dana yang cukup, dan kemudian terlihat peluang bisnis yang menjanjikan di masa mendatang, misalnya kemajuan teknologi dan informasi. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Astriani (2014) mengemukakan IOS berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya dalam Hidayah (2015) ditegaskan bahwa IOS adalah pilihan strategis perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam jangka panjang bagi *stake holder*.

Firm Size

Ukuran perusahaan (*Firm Size*) dipahami sebagai besarnya aset yang dimiliki baik berupa aktiva maupun pasiva. Sering kali, *Firm Size* digunakan oleh perusahaan sebagai strategi untuk memperoleh dana investasi, karena perusahaan yakin, besarnya aset yang dimiliki menjelaskan kemampuan mengelola bisnis, manajemen yang handal, sistem yang kokoh, dan memiliki masa depan yang gemilang, sehingga keuntungan pasti di telapak tangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wirajaya (2013) mengemukakan, para investor melihat *firm size* sebagai salah satu indikator untuk berinvestasi, namun besar kemungkinan nilai perusahaan adalah faktor yang terdampak langsung oleh *firm size*, dan nilai perusahaan sering menjadi pegangan para investor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraina (2012) mengemukakan ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Cash Flow

Dalam bahasa Indonesia *Cash Flow* kenal dengan istilah arus kas. Dalam beberapa pengertian arus kas dipahami sebagai seluruh transaksi bisnis yang dicatat dan disajikan dalam bentuk laporan. Tujuan dari arus kas adalah untuk memastikan bahwa bisnis berjalan sebagaimana direncanakan dan transparan, sehingga memudahkan jajaran manajerial mengambil keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Sari (2015) mengemukakan arus kas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Menurut Lucyanda (2012) arus kas berpengaruh terhadap penetapan dividen, dampak dari penetapan itu berpengaruh tidak langsung kepada nilai perusahaan.

Debt Ratio

Debt Ratio dapat diartikan sebagai rasio hutang. Artinya, setiap usaha yang dijalankan atas dana investasi atau hutang perlu memperlihatkan kinerja yang maksimal, bahkan kalau perlu 10 kali lebih baik dari dana investasi, karena ada kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan pada saat jatuh tempo. Dalam pengertian lain, rasio hutang juga menjelaskan kemampuan solvabilitas perusahaan, di mana manajemen laba mampu menyelesaikan hutang-hutang jangka panjang perusahaan. Menurut Ogolmagai (2013) historis hutang perusahaan menjadi catatan penting investor. Dengan kata lain, para

investor memperhatikan historis perusahaan dalam menyelesaikan seluruh kewajiban perusahaan, dengan adanya manajemen hutang yang baik, menunjukkan jika perusahaan dikelola dengan benar dan dapat memberikan keuntungan, dengan demikian kekhawatiran investor teratasi, dan dampaknya nilai perusahaan meningkat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipilih, karena dianggap lebih tepat dalam menjelaskan instrumen keuangan yang berupa angka. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang sahamnya tergolong dalam sektor otomotif di Bursa Efek Indonesia berjumlah 65. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dari 13 perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui *website* : www.idx.co.id. Data yang digunakan adalah data sekunder dan jenis data adalah *pooling data*. Data sekunder ini diperoleh dari *Indonesia Capital Market Directory* (ICMD), serta *annual report* dari IDX.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan *Tabel Perkembangan Rata-rata Return On Equity (ROE) pada Perusahaan Otomotif yang Listed di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014 (%)* dapat dilihat Prosentase pencapaian Return On Equity (ROE) tertinggi diperoleh pada PT Goodyear Indonesia, Tbk yang mencapai 27,01%. Prosentase pencapaian *Insider Ownership* tertinggi diperoleh pada PT Indospring, Tbk yang mencapai sebesar 25,62%. Prosentase pencapaian *Investment opportunity set* tertinggi diperoleh pada PT Indospring, Tbk yang mencapai sebesar 5,28%. Prosentase pencapaian *Infirm size* tertinggi diperoleh pada PT Goodyear Indonesia, Tbk yang mencapai sebesar 16,46%. Prosentase pencapaian *cash flow* tertinggi diperoleh pada PT Multistrada Arah Sarana, Tbk yang mencapai sebesar 60,06%. Prosentase pencapaian *debt ratio* tertinggi diperoleh pada PT Goodyear Indonesia, Tbk yang mencapai sebesar 0,76%. Prosentase pencapaian DPR tertinggi diperoleh pada PT Astra Otoparts, Tbk yang mencapai sebesar 39,86%. Prosentase pencapaian Insider Ownership tertinggi diperoleh pada PT Goodyear Indonesia, Tbk yang mencapai sebesar 9,30%.

Analisis dan Pembahasan

Nilai t hitung ROE adalah sebesar 5,315224 , t tabel = 2,00172 . sehingga t hitung > t tabel (5,315224 > 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih kecil dari signifikansi atau (0,0000 < 0,05) jadi H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ROE berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Dividend Payout Ratio*. Temuan ini menegaskan, laba ekuitas menjelaskan kepiawaian perusahaan dalam memanfaatkan dana investasi.

Nilai t hitung Ins-Own adalah sebesar 0,090498, t tabel = 2,00172 sehingga t hitung < t tabel (0,090498 < 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi atau (0,9290 > 0,05) maka H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ins-Own tidak berpengaruh terhadap DPR. Fakta ini menegaskan bahwa kepemilikan manajemen yang besar terhadap saham, tidak menyebabkan nilai perusahaan otomotif meningkat.

Nilai t hitung IOS adalah -3,516027 dan t tabel = 2,00172 sehingga t hitung > t tabel (-3,516027 > 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih kecil dari signifikansi atau (0,0010 < 0,005) maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa IOS berpengaruh dan signifikan terhadap DPR. Fakta ini mengisyaratkan bahwa perusahaan perlu bertransformasi menjadi organisasi yang lebih besar, yaitu perusahaan yang dapat dilihat masa depannya.

Nilai t hitung *Firm Size* adalah sebesar 0,789813 dan t tabel = 2,00172 sehingga t hitung < t tabel (0,789813 < 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi yaitu (0,4360 > 0,05) maka H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Firm Size* tidak berpengaruh signifikan terhadap DPR. Fakta menarik dari temuan ini adalah, bahwa perusahaan-perusahaan otomotif tidak naif terhadap besar atau kecilnya aset yang dimiliki, meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi adalah jalan yang paling aman untuk meningkatkan DPR dan nilai perusahaan.

Nilai t hitung *Cash Flow* adalah sebesar -0,806039 dan t tabel = 2,00172 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel (-0,806039 < 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi atau (0,4260 > 0,05) maka H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *cash flow* tidak berpengaruh signifikan terhadap DPR. Fakta ini menegaskan, bahwa instrumen operasional tidak berdampak signifikan terhadap DPR, artinya arus kas, hanya berguna untuk pelaporan keuangan

semata, tidak untuk kebijakan dividen.

Nilai t hitung DR adalah sebesar 0,179764 dan t tabel = 2,00172 sehingga t hitung < t tabel (0,179764 < 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi atau (0,8590 > 0,05) maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa DR tidak berpengaruh signifikan terhadap DPR. Artinya hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel DR yang tidak signifikan terhadap variabel DPR, disebabkan besarnya hutang perusahaan tidak terlalu mempengaruhi kebijakan manajemen dalam membagikan dividen.

Nilai t hitung DPR sebesar 8,172862 dan t tabel = 2,00172 sehingga t hitung > t tabel (8,172862 > 2,00172), hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi yaitu (0,0034 < 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Dividend Payout Ratio* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Nilai F hitung yaitu sebesar 8,332563 dan nilai f tabel = 2,37dengan tingkat signifikan = 5% dan df1 (k-1)=(7-1)=6 dan df2 (n-k)=(65-7)=58 didapat f tabel = 2,37 dengan demikian F hitung > f tabel (8,332563 > 2,37) dan ditunjukkan juga nilai probabilitasnya yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (0,0000 < 0,05) jadi H0 ditolak dan H 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel ROE, Insider Ownership, IOS, Firm Size, Cash Flow, DR hanya variabel ROE dan IOS berpengaruh secara simultan terhadap DPR. Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel independen maka DPR akan semakin meningkat, dan dapat disimpulkan juga bahwa DPR berpengaruh secara simultan terhadap nilai perusahaan PBV.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan kesimpulan, bahwa ROE memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap DPR. *Insider ownership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap DPR. IOS berpengaruh dan signifikan terhadap DPR. Ukuran perusahaan (*size)* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap DPR. *Cash flow* tidak berpengaruh signifikan terhadap DPR. *Debt ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap DPR. ROE, *insider ownership, investment opportunity set, size, cash flow,* dan *debt ratio* secara bersama-sama berpengaruh terhadap DPR. *Dividend Payout Ratio* berdampak terhadap Nilai Perusahaan.

Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 53,7 persen terhadap DPR, sedangkan sisanya 46,3 persen model dijelaskan oleh faktor lain Misalnya variabel risiko pasar yang berdasarkan teori *risk and return*, variabel likuiditas yang diproksikan dengan *current ratio,* karena pada perusahaan yang membagikan keuntungan lebih tinggi, ditambah likuiditas yang lebih baik, maka semakin besar jumlah dividen yang dibagikan. Pada perusahaan yang menginvestasikan dana lebih banyak akan menyebabkan jumlah dividen tunai yang dibayarkan berkurang, namun likuiditas yang baik mampu memperlemah hipotesis tersebut karena saat itu perusahaan dapat menunda pembayaran hutang jangka pendeknya (Suharli, 2006).

DAFTAR PUSTAKA

Analisa, Y., & Wahyudi, S. (2011). *pengaruh ukuran perusahaan, leverage, profitabilitas dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan (studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2006-2008)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Astriani, E. F. (2014). Pengaruh kepemilikan manajerial, leverage, profitabilitas, ukuran perusahaan dan investment opportunity set terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, *2*(1).

Dewi, A. S. M., & Wirajaya, A. (2013). Pengaruh struktur modal, profitabilitas dan ukuran perusahaan pada nilai perusahaan. *E-jurnal Akuntansi*, 358-372.

Fajaria, A. Z. (2015). *Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan* (Doctoral dissertation, STIE PERBANAS SURABAYA).

Fenandar, G. I., & Raharja, S. (2012). *Pengaruh keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Gayatri, N. L. P. R., & Mustanda, I. K. (2014). Pengaruh struktur modal, kebijakan dividen dan keputusan investasi terhadap Nilai perusahaan. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(6), 1700-1718.

Hardiyanti, N. (2012). Analisis pengaruh insider ownership, leverage, profitabilitas, firm size dan Dividen Payout Ratio terhadap nilai perusahaan. *Unpublished Undergraduate thesis, Universitas Diponogoro, Semarang*.

Herawati, T. (2013). Pengaruh kebijakan dividen, kebijakan hutang dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Manajemen*, *2*(02).

Hidayah, N. (2015). Pengaruh Investment Opportunity Set (Ios) Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estat Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi.*, *19*(3).

Jusriani, I. F., & Rahardjo, S. N. (2013). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Deviden, Kebijakan Utang, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009–2011). *Diponegoro Journal of Accounting*, 168-177.

Lestari, R. M. E. L. E., & Sari, P. P. (2015). Komparasi Pengaruh Arus Kas Terhadap Nilai Perusahaan Antara PT Hero Supermarket Tbk dengan PT Matahari Putra Prima Tbk. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, *1*(1), 33-37.

Lucyanda, J. (2012). Pengaruh Free Cash Flow dan Struktur Kempemilikan Terhadap Dividend Payout Ratio. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, *4*(2).

Mulyono, B. (2009). *Pengaruh debt to equity ratio, insider ownership, size dan investment opportunity set terhadap kebijakan dividen (studi pada industri manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2005-2007)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).

Nugroho, R. F., & Sampurno, R. D. (2010). *Analisis Pengaruh Return On Equity, Insider Ownership, Investment Opportunity Set, Firm Size, Cash Flow, dan Debt Ratio terhadap Dividend Payout Ratio (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di BEI Periode 2004-2007)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Nuraina, E. (2012). Pengaruh kepemilikan institusional dan ukuran perusahaan terhadap kebijakan hutang dan nilai perusahaan (studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, *4*(1), 51-70.

Ogolmagai, N. (2013). Leverage pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan pada industri manufaktur yang go public di Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(3).

Prasetyorini, F., & Fitri, B. (2013). Pengaruh ukuran perusahaan, leverage, price earning ratio dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *1*(1).

Pribadi, A. S., & Sampurno, R. D. (2012). Analisis Pengaruh Cash Position, Firm Size, Growth Opportunity, Ownership, dan Return on Asset Terhadap Dividend Payout Ratio. *Diponegoro journal of Management*, *1*(4), 201-211.

Rakhimsyah, L. A., & Gunawan, B. (2011). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Nilai Perusahaan. *InFestasi*, *7*(1), 31-45.

Sukirni, D. (2012). Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Deviden dan Kebijakan Hutang Analisis Terhadap Nilai Perusahaan. *Accounting Analysis Journal*, *1*(2).

Suharli, M. (2006). Studi empiris terhadap dua faktor yang mempengaruhi return saham pada industri food & beverages di bursa efek jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *7*(2), 99-116.

Suteja, J., & Manihuruk, W. (2009). Pengaruh Struktur Modal, Kepemilikan, dan Faktor Eksternal pada Penentuan Nilai Perusahaan. *Jurnal Trikonomika*, *8*(2), 78-79.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 2, No. 2, April 2019

PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN ISLAM

Syamsul Mu'arif
Universitas Pamulang, Banten
dosen02286@unpam.ac.id

Submitted: 11th Jan 2019/ **Edited**: 14th March 2019/ **Issued**: 01st April 2019
Cited on: Mu'arif, Syamsul. (2019). PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN ISLAM. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2*(2), 231-240.
DOI: 10.5281/zenodo.2628094
https://doi.org/10.5281/zenodo.2628094

ABSTRACT

Unemployment is a scourge for education, low national exam scores are a disgrace to school, free association and crime are the failure of parents and teachers in educating. Therefore, providing quality education is a necessity. This study aims to analyze teachers influence in improving the quality of education. The research method uses quantitative, the object of research is AL-Amanah Al-Gontory South Tangerang, the research sample is the teacher, and the sample technique uses a census. The results showed those discipline, leadership, motivation has significant effect on the quality of Islamic education, both partially and simultaneously. This means, The teacher is the main key in improving the quality of education, this is clearly reflected in students' morals and academic achievements, and and in the future it has an impact on personal character

Keywords: Discipline, Leadership, Motivation, Quality Education

PENDAHULUAN

Data UNDP (2017) mengemukakan Indeks Pembangunan Manusia Indonesia berada di urutan 113 (data riset 2016) turun dari tahun 2015 (peringkat 110). Data BPS (2017) Indeks Pembangunan Manusia Nasional rata-rata 70,81 masuk pada kategori cukup. Data BPS (2019) mengemukakan bahwa di tahun 2018 tingkat pengangguran Indonesia sebanyak 5,34%. Angka pengangguran tertinggi di dominasi oleh lulusan SMK sebesar 11,24%.

Sejatinya pendidikan sebagaimana dalam Undang-Undang diamanatkan sebagai salah satu upaya mencerdaskan hidupan bangsa. Hal senada juga tertuang pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003:

> "Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai

> kultural, dan kemajemukan bangsa dengan satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna. Selain itu dalam penyelenggaraan juga harus dalam suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran melalui mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan".

Pendidikan adalah jalan bagi setiap putra putri bangsa untuk meningkatkan kualitas diri. Oleh karenanya, dalam upaya mencapai tujuan tersebut diperlukan sebuah sistem pendidikan yang bermutu. Yakni pendidikan yang diselenggarakan berdasarkan nilai-nilai agama, norma dan etika, kelak di masa mendatang terbangun jiwa-jiwa yang berakhlak dan berdaya saing global.

Fakta sebagaimana data di atas, adalah potret bahwa pendidikan di Indonesia belum mengentaskan tujuan tersebut. Butuh kerja ikhlas dan kerja keras bersama. Segenap pihak peduli terhadap putra putrinya. Terus berupaya memberikan pengajaran, pendidikan dan perhatian yang terbaik berdasarkan kapasitas dan kapabilitasnya.

Sistem pendidikan bermutu sejatinya ruh dari para guru sebagai eksekutor pendidikan. Guru adalah kunci dari pendidikan bermutu. Baiknya guru menggambarkan baiknya sistem pendidikan, baiknya proses pendidikan, baiknya pelayanan pendidikan, dan baiknya prestasi siswa. Oleh karenanya, keberadaannya harus diperhatikan, didorong, dan dikembangkan serta diberikan penghargaan yang setinggi-tingginya agar kinerja guru maksimal.

Murwani (2006) mengemukakan guru yang berkualitas mampu mempengaruhi sistem belajar mengajar secara keseluruhan, hal tersebut secara signifikan berdampak pada prestasi siswa. Hal senada dikemukakan oleh Alawiyah (2013), bahwa guru adalah agen perubahan, kehadirannya dapat menginspirasi siswa untuk menjadi manusia yang bermanfaat.

Ni'mah (2014) mengemukakan peran guru adalah pengaruhnya, baik terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan maupun terhadap prestasi peserta didik. Menurut Fauzi, Arianto, dan Solihatin (2013) guru tidak hanya berpengaruh, tepatnya berkontribusi terhadap kemajuan sekolah dan prestasi siswa. Dengan kata lain, guru tidak hanya sekedar mengajar, namun ia berkewajiban mendidik siswa dalam membentuk akhlaknya.

Tentama (2009), Widyatiningtyas (2006) dan Widoyoko dan Putro (2013) mengemukakan guru memiliki peran ganda, pertama sebagai pendidik dan kedua sebagai orang tua. Artinya guru sebagai orang tua harus penuh kasih sayang dalam mendidik siswa, dan dalam memberikan pendidikan guru harus ikhlas dan profesional. Oleh karenanya tidak heran, banyak orang besar terlahir dari didikan dan asuhannya.

Rasyid (2008) mengemukakan guru adalah orang yang paling tahu apa yang terbaik bagi sekolah dan peserta didik. Guru berupaya menempatkan diri pada posisi terdepan dalam memajukan sekolah, melalui pelaksanaan pembelajaran yang bermutu, melalui kesabaran mendidik, melalui keikhlasan mentransfer ilmu pengetahuan dan karakter, dan melalui dedikasi sepanjang hayat. Guru berpaya memberikan yang terbaik dengan mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran. Dengan optimalisasi peran itulah guru dapat melahirkan pendidikan bermutu.

LANDASAN TEORI

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Selain itu, lembaga pendidikan dalam menjalankan kegiatannya diatur oleh undang-undang, hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah berada pada fungsinya. Salah satu upaya menjalankan fungsi sekolah maka diperlukan kehadiran guru. Guru adalah orang yang mengajarkan ilmu dan mendidik siswa. Dengan kata lain, guru adalah kepanjangan dari sekolah yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sebagai upaya mencerdaskan para siswa. Peran guru diharapkan dapat menciptakan pembelajaran bermutu dan proses belajar mengajar berkualitas, sehingga para siswa cerdas secara intelektual, emosional dan spiritual.

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai *input* (seperti bahan ajar: kognitif, efektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Hasil penelitian Raharjo (2012) pendidikan bermutu berkontribusi besar terhadap keberhasilan siswa. Bahkan sistem pendidikan bermutu dapat mendorong motivasi, dengan demikian berbagai penghargaan nasional dan internasional dapat dicapai. Ekosiswoyo (2016) mengemukakan pendidikan

bermutu lahir dari kolaborasi antara sistem, aturan dan sumber daya manusia, dampaknya adalah pencapaian prestasi.

Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan menerapkan aturan disiplin. Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. hasil penelitian Arianto (2013) mengemukakan, kedisiplinan guru adalah cermin pendidikan bermutu. Selain itu Wahyudi, Thomas dan Setiyani (2012) mengemukakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan implikasinya terhadap kualitas pendidikan. Temuan ini menegaskan, bahwa aturan disiplin menjadi salah satu cara menciptakan suatu pendidikan yang bermutu, kemudian peran tenaga pengajar adalah mempraktekkannya sebagai bentuk sosialisasi penanaman nilai-nilai disiplin kepada para siswa.

Selain disiplin, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting sebagai pembuat kebijakan. Kegiatan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan pimpinan pengajaran saja, melainkan meliputi seluruh kegiatan sekolah seperti pengaturan pengelolaan sekolah, dan supervisi terhadap staf guru dan staf administrasi. Kepala sekolah pada dasarnya melakukan kegiatan yang beraneka macam dari kegiatan yang bersifat akademik, *administrative*, kegiatan kemanusiaan dan kegiatan sosial. Hasil penelitian Triyanto, Anitah dan Suryani (2013) mengemukakan, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kualitas pendidikan. Hal tersebut dikarenakan, kepala sekolah adalah orang yang membuat kebijakan. Ahmad (2014) mengemukakan, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan sekolah, karena perannya meliputi semua hal. Temuan ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah tidak hanya besar namun juga luas. Kepala sekolah dituntut dapat membuat kebijakan, aturan, dan strategi yang tepat, sehingga pada saat diimplementasikan menciptakan efektivitas bagi semua pihak (guru dan staf), dan diharapkan dampaknya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu, kepala sekolah dituntut piawai sebagai manajer, artinya kepala sekolah dapat menjalankan manajemen sekolah secara sistematis dan terkendali.

Faktor lain yang perlu ditingkatkan adalah motivasi guru. Kegiatan mengajar bukanlah pekerjaan yang mudah. Mengajar memiliki tingkat kesulitan tinggi, mengingat

mengajar tidak hanya menyampaikan materi, lebih dari pada itu mengajar adalah kegiatan mendidik siswa menjadi manusia berakhlak dan cerdas. Oleh karenanya, motivasi guru sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas mengajar. Semakin besar motivasi, akan mendorong guru untuk menjadi guru yang ikhlas mendidik, cerdas mengajar, dan sabar membina. Hasil penelitian Suhadi, Mujahidin, Bahruddin dan Tafsir (2014) mengemukakan motivasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Aritonang (2008) dan Handayani dan Rasyid (2015) mengemukakan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap hadap kinerja dan mutu pendidikan. Menurut Karweti, (2010) motivasi guru memiliki efek emosional, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran dapat mempengaruhi psikologi siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang beralamat di Jalan Taman Makam Bahagia ABRI Kelurahan Parigi Baru Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 115 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan, seperti wawancara dan kuesioner. Dari aspek metodologis, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi). Dalam penelitian ini ada tiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Motivasi (X3), sedanagkan variabel dependen adalah Kualitas Pendidikan (Y).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Keterangan
1	Disiplin	3,32	Cukup Baik
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	3,10	Cukup Baik
3	Motivasi	4,12	Baik
4	Kualitas Pendidikan	3,35	Cukup Baik

Sumber: Data penelitian, 2018

Data di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja dipersepsikan cukup baik dengan rata-rata skor 3,32. Maksud dari penilaian ini adalah, bahwa aturan disiplin secara keseluruhan dipandang telah berhasil memastikan kegiatan sekolah berjalan dengan

baik, namun demikian aturan tersebut disadari masih jauh dari apa yang diharapkan oleh semua pihak, baik guru, orang tua/wali murid maupun siswa itu sendiri. Hal tersebut terbukti dengan partisipasi *stake holder* dalam menjalankan aturan. Masih banyak stake holder dalam hal ini guru dan siswa yang belum menjalankan aturan disiplin sebagaimana mestinya. Dengan kata lain, belum ada sinkronisasi antara aturan yang dibuat dengan kedisiplinan *stake holder*. Selain itu, aturan disiplin belum memiliki nilai-nilai yang kuat, baru sebatas standar, sehingga dampaknya terhadap kualitas pendidikan belum signifikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dipersepsikan cukup baik dengan rata-rata skor 3,10. Data ini menegaskan bahwa saat ini kepemimpinan kepala sekolah belum memiliki peran yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain, kepala sekolah masih banyak kekurangan-kekurangan dalam memajukan sekolah, misalnya lemah dalam menjalankan manajemen dan tata kelola keorganisasian sekolah, lemah dalam hal inovasi dan kreativitas, lemah keteladanan, lemah dalam pengembangan SDM dan lain sebagainya.

Sedangkan motivasi guru dipersepsikan baik dengan rata-rata skor 4,12. Artinya, secara emosional para guru telah baik, hal ini terbukti dengan kesiapan mengajar, antusias mendidik, sabar memberikan arahan dan bimbingan. Namun, lemahnya dukungan organisasi membuat para guru kurang berkembang. Selanjutnya kualitas pendidikan dipersepsikan cukup baik dengan rata-rata skor 3,35. Secara keseluruhan para guru melihat bahwa fungsi sekolah telah dijalankan sebagaimana ditetapkan, namun masih banyak sejumlah catatan yang harus diperbaiki. Misalnya pengembangan SDM, pengembangan sistem mengajar, pengembangan kurikulum, pengembangan manajemen sekolah, pengembangan fasilitas dan gedung, dan lain sebagainya, termasuk pengembangan model belajar.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dependen	Independen	Koefisien Regresi (β) / Koefisien Determinasi	t_{hitung} / F_{hitung}	Sig
Kualitas Pendidikan	Disiplin	0,312	2,063	0,041
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,517	3,592	0,000
	Motivasi	0,246	2,371	0,019
	Disiplin, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi	0,347	21,198	0,000

Sumber: Data penelitian, 2018

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

Data di atas menunjukkan nilai t_{hitung} Disiplin Kerja Guru sebesar 2,063 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660, sehingga h_0 ditolak dan h_a diterima. Dapat disimpulkan, bahwa Disiplin Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan. Temuan ini menegaskan, bahwa ciri dari suatu pendidikan berkualitas adalah adanya aturan, ketaatan dan konsistensi pelaksanaan dari semua pihak. Selain itu, untuk menjaga agar disiplin dan kedisiplinan tetap terpelihara dibangun sebuah budaya disiplin, sehingga dapat mewarisi kepada generasi berikutnya.

Data di atas menunjukkan nilai t_{hitung} Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 3.592 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660, sehingga h_0 ditolak dan h_{a2} diterima. Dapat disimpulkan, bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan. Temuan ini menegaskan, bahwa keberadaan pimpinan, peran pimpinan dan kerja pimpinan adalah faktor dominan terselenggaranya pendidikan yang bermutu, mengingat fungsi dan tugasnya sentral. Dengan wewenang dan tanggung jawab yang besar, kepala sekolah diberikan hak penuh untuk mengelola sekolah termasuk SDM.

Data di atas menunjukkan nilai t_{hitung} Motivasi Kerja Guru sebesar 2,371, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660, sehingga h_0 ditolak dan h_{a3} diterima. Dapat disimpulkan, bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan. Temuan ini menegaskan, bahwa motivasi guru adalah modal pelaksanaan pendidikan bermutu. Namun demikian, motivasi hendaknya dibangun secara bersama-sama. Artinya lembaga sekolah memiliki program pemberian motivasi baik berupa materil maupun non materil, dan para secara individu para guru adalah sosok yang memiliki semangat tinggi terhadap pendidikan.

Data di atas menunjukkan nilai $\mathbf{F_{hitung}}$ Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebesar 21.198, lebih besar dari $\mathbf{F_{tabel}}$ 2,68 sehingga h_0 ditolak dan h_{a4} diterima. Dapat disimpulkan, bahwa Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan sebesar 0,347. Temuan ini menegaskan, bahwa disiplin, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru harus ada secara bersama-sama jika hendak menciptakan pendidikan yang bermutu. Sekolah harus membangun semua instrumen pendidikan, dengan baik dan benar, tidak terkecuali SDM.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi terhadap Kualitas Pendidikan di Pondok Pesantren AL-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, maka dapat dikemukakan kedisiplinan merupakan ketaatan terhadap peraturan atau tata tertib tertentu. Guru yang mempunyai sifat disiplin yang tinggi akan pula mempunyai prestasi yang tinggi. Karena guru yang disiplinnya tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang besar. Tanggung jawab di sini maksudnya adalah tanggung jawab dalam kegiatan belajarnya. Karena rasa tanggung jawab dalam kegiatan belajar akan mempengaruhi prestasi belajar. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial, maka seorang guru harus menaati peraturan yang ada sehingga dapat menghasilkan *output* kualitas pendidikan yang baik sesuai dengan keinginan sekolah. Disiplin Kerja Guru Terhadap Kualitas Pendidikan, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab bahwa Disiplin Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan pada Pondok Pesantren AL-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah, karena kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya sebagai figure personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai kualitas pendidikan baik yang diinginkan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pendidikan, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh

signifikan terhadap Kualitas Pendidikan pada Pondok Pesantren AL-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah motivasi kerja guru. Dengan adanya motivasi, para guru akan bekerja keras, ulet, tekun dan memiliki konsentrasi penuh dalam proses belajar mengajar. Dorongan motivasi dalam pendidikan merupakan salah satu hal yang perlu dibangkitkan dalam upaya pembelajaran di sekolah. Dengan motivasi yang tinggi serta didukung oleh semua pihak, maka para guru dapat mendorong para siswa untuk semangat belajar dan berdampak pada terciptanya pendidikan yang bermutu.

Selain itu, dapat digambarkan ruang lingkup pengkajian dan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Al-amanah Al-gontory Tangerang Selatan. Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi terhadap Kualitas Pendidikan, berdasarkan dari hasil uji Simultan terjawab bahwa Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pendidikan pada Pondok Pesantren AL-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Murwani, E. D. (2006). Peran guru dalam membangun kesadaran kritis siswa. *Jurnal Pendidikan Penabur*, *6*(5), 59-68.

Alawiyah, F. (2013). Peran Guru dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Aspirasi*, *4*(1), 65-74.

Rasyid, M. R. (2008). Optimalisasi Peran Guru dalam Proses Transformasi Pengetahuan dengan Menggunakan Media Pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, *11*(1), 55-68.

Ni'mah, F. U. (2014). Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus Of Control Internal, Peran Guru Pamong Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, *3*(2).

Fauzi, F. Y., Arianto, I., & Solihatin, E. (2013). Peran Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Dalam Upaya Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal PPKn UNJ Online*, *1*, 1-15.

Tentama, F. (2009). Peran orang tua dan guru dalam menangani perilaku hiperaktifitas pada anak ADHD di SLB Negeri 3 Yogyakarta. *Jurnal KesMas*, *3*(1), 51-57.

Widyatiningtyas, R. (2006). Peran Guru dalam Melakukan Penilaian Keterampilan Proses. *EDUCARE*, *2*(2).

Widoyoko, S. E. P., & Putro, E. (2013). Optimalisasi Peran Guru dalam Evaluasi Program Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, *22*(2), 177-186.

Raharjo, S. B. (2012). Evaluasi trend kualitas pendidikan di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, *16*(2), 511-532.

Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, *14*(2).

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, *9*(2), 191-200.

Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, *1*(2), 1-8.

Triyanto, E., Anitah, S., & Suryani, N. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pemanfaatan media pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran. *Teknologi Pendidikan*, *1*(2), 226-238.

Ahmad, S. (2014). Problematika kurikulum 2013 dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah. *Jurnal Pencerahan*, *8*(2).

Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahruddin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, *3*(1), 42-60.

Aritonang, K. T. (2008). Minat dan motivasi dalam meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal pendidikan penabur*, *7*(10), 11-21.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 264-277.

Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal penelitian pendidikan*, *11*(2), 77-89.

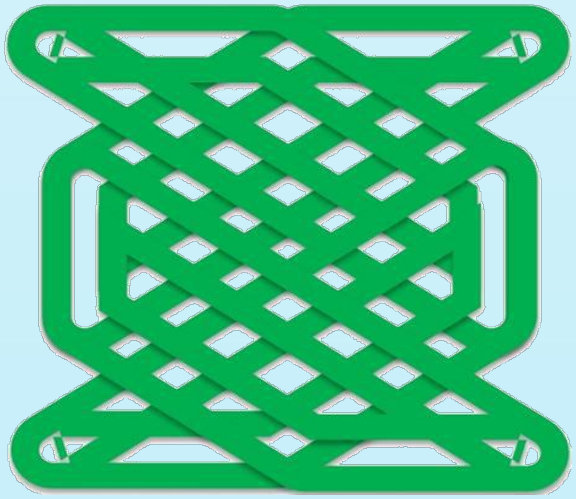
Scientific Journal of

REFLECTION

Economic Accounting Management & Business

Vol.2, No.2, April 2019
Available on www.ojspustek.com

p-ISSN2615-3009
e-ISSN2621-3389



PUBLISHED BY
SMK PUSTEK SERPONG

OFFICE
Jl. Raya Serpong No. 17 Priyang Pondok Jagung, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15322

EDITORIAL
Jl. Raya Salak, Perum Muslim Alfalah 3 Blok M No. 3 Rt.008/021 Pondok Benda, Pamulang Tangerang Selatan, Kode Pos 15416