

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan salah satu perwujudan dari program reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) adalah etalase pelayanan publik yang dimiliki, dengan tugas melaksanakan pencairan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), administrasi penerimaan setoran penerimaan negara, penyusunan laporan keuangan pemerintah pusat, serta memberikan edukasi kepada masyarakat terkait dengan fungsi perbendaharaan negara.¹

Keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat diukur semata-mata dari perspektif keuangan. Karena sifat dasarnya yang tidak mencari profit, keberhasilan sebuah organisasi sektor publik juga harus diukur dari kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Dari pengetahuan tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terdapat di dalam

¹ Profil KPPN Blitar 2019, hal. 3, dalam <http://www.djpbk.kemenkeu.go.id/kppn/blitar/id>, diakses 17 Februari 2020.

² Pengertian Kinerja, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Para Ahli, dalam <https://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html#pengertian-kinerja-menurut-para-ahli>, diakses 12 Mei 2020.

perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan arti lain kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam sebuah firman Allah SWT, Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105 yang menjelaskan tentang etos kerja :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*³

Ayat di atas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Kemudian pada surat at-Taubah di atas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Orang yang beriman dilarang bersikap malas, berpangku tangan, dan menunggu keajaiban menghampirinya tanpa adanya usaha. Allah menciptakan alam beserta segala isinya diperuntukkan bagi manusia. Namun, untuk memperoleh manfaat dari alam ini, manusia harus berusaha dan bekerja keras namun harus juga didasari dengan rasa tanggung jawab.

³ Departemen Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an*, (Semarang : PT. Karya Toha Putra), hal. 203

Tabel 1.1 Penggolongan Pegawai KPPN Blitar

Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-laki		14 Orang
Perempuan		8 Orang
Jumlah		22 Orang
Pegawai Berdasarkan Kepangkatan		
Pangkat	Gol	Jumlah
Pengatur Tingkat I	II/d	2 Orang
Penata Muda	III/a	4 Orang
Penata Muda Tingkat I	III/b	10 Orang
Penata Tingkat I	III/d	5 Orang
Pembina Tingkat I	IV/b	1 Orang
Jumlah		22 Orang
Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian		
Status Kepegawaian		Jumlah
PNS		22 Orang
Jumlah		22 Orang
Pegawai Berdasarkan Eselon		
Eselon		Jumlah
III.A		1 Orang
IV.A		5 Orang
Pelaksana		16 Orang
Jumlah		22 Orang
Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Pendidikan		Jumlah
Sekolah Menengah Atas		7 Orang
Diploma I		3 Orang
Diploma III		2 Orang
Strata I/Sarjana		8 Orang
Diploma IV		1 Orang
Strata II/Magister		1 Orang
Jumlah		22 Orang

Sumber : Diolah oleh Peneliti, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas KPPN Blitar memiliki jumlah pegawai 22 orang yakni 14 berjenis kelamin laki-laki dan 8 berjenis kelamin perempuan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi KPPN Blitar di atas selanjutnya dibagi kepada

Subbagian Umum, Seksi Pencairan Dana, Seksi Bank, Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal dan Seksi Verifikasi & Akuntansi. Selanjutnya dalam mewujudkan tugas dan fungsi tersebut Kepala KPPN Blitar dibantu oleh 5 orang kepala seksi/kasubbag dan 16 orang pelaksana. Semuanya sudah mempunyai status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan tingkat pendidikannya 7 orang lulusan SMA, 3 orang lulusan Diploma I (Keuangan), 2 orang lulusan Diploma III (Keuangan), 8 orang lulusan Strata 1/Sarjana, 1 orang lulusan Diploma IV (Keuangan), dan 1 orang lulusan Strata II/ Magister.

Capaian *output* bagi satuan kerja mempunyai nilai sangat penting karena sebagai alat ukur seberapa jauh anggaran yang disediakan dapat menghasilkan output seperti yang telah direncanakan/ditargetkan pada awal tahun anggaran. Yang terpenting lagi bahwa capaian output dimaksudkan untuk menghasilkan *outcome* yang manfaatnya ditujukan untuk masyarakat luas. Menindaklanjuti surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor S-614/PB/2020 tanggal 17 Juli 2020 pada tanggal 23 Juli 2020 KPPN Blitar kembali mensosialisasikan akan dilaksanakannya penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada periode Triwulan III dan IV tahun 2020. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN) untuk mengukur kinerja pelaksana anggaran belanja Kementerian, Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksana anggaran, efisisensi pelaksana anggaran dan kepatuhan terhadap regulasi.⁴

⁴ KPPN Blitar, "Penilaian IKPA 2020 dan Penyampaian Petunjuk Teknis Penyusunan RKA Satker dengan Aplikasi Sakti Web Modul Anggaran" dalam <http://djpbk.kemenkeu.go.id/kppn/blitar/id/data-publikasi/berita-terbaru/2893-penilaian-ikpa->

Gambar 1.1 Pembobotan IKPA-Reformulasi 2020

No.	Indikator	Bobot 2019	Bobot 2020
1.	Penyerapan Anggaran	20%	15%
2.	Data Kontrak	15%	15%
3.	Penyelesaian Tagihan	15%	12%
4.	Konfirmasi Capaian Output	-	10%
5.	Pengelolaan UP dan TUP	10%	8%
6.	Revisi DIPA	5%	5%
7.	Deviasi Halaman III DIPA	5%	5%
8.	LPI Bendahara	5%	5%
9.	Renkas	5%	5%
10.	Kesalahan SPM	6%	5%
11.	Retur SP2D	6%	5%
12.	Pagu Minus	4%	5%
13.	Dispensasi	4%	5%
TOTAL		100%	100%

Sumber : Materi Meeting KPPN Blitar dengan Satker tgl 10-08-2020

Gambar 1.1 diatas merupakan materi mengenai Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) 2020 dan penyampaian petunjuk teknis penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja (RKA Satker) dengan Aplikasi Sakti Web Modul Anggaran. Pada sesi pertama penyampaian materi terkait Kebijakan dan implementasi indikator pelaksanaan anggaran tahun 2020 serta strategi pencapaian IKPA yang optimal, yang disampaikan oleh Ibu Yuni Yunarlis Sibni. Dalam penilaian IKPA Semester II 2020 terdapat perubahan indikator dari yang semula 12 indikator menjadi 13 indikator yaitu penambahan Konfirmasi capaian output yang berlaku mulai triwulan III 2020. Dijelaskan juga reformulasi masing-masing indikator dengan segala perubahan dan perhitungan untuk triwulan III dan IV tahun 2020. Dalam kesempatan ini disampaikan juga apresiasi Kepala KPPN Blitar bahwa pada masa relaksasi penilaian IKPA namun masih dapat menunjukkan nilai terbaiknya, berdasarkan data Online Monitoring Sistem Perbendaharaan Anggaran Negara (OM SPAN) untuk Pagu Daftar Isian Pelaksana Anggaran

2020-dan-penyampaian-petunjuk-teknis-penyusunan-rka-satker-dengan-aplikasi-sakti-web-modul-anggaran.html diakses tanggal 04 September 2019.

(DIPA) diatas 10 Milyar, peringkat 1 dan 2 untuk Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Blitar dan Polres Blitar. Untuk pagu DIPA dibawah 10 Milyar peringkat 1 dan 2 untuk Madrasah Tsanawiyah Negari 7 Tulungagung dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Blitar.

Pada sesi terakhir disampaikan tentang petunjuk teknis penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja (RKA Satker) dengan Aplikasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) Web Modul Anggaran yang disampaikan oleh Bapak Andi Wira Yuwana. Materi disampaikan secara rinci terkait prosedur dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satker untuk tahun anggaran 2021 yang diharuskan menggunakan Aplikasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) Web. Pada kesempatan tersebut juga banyak pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan oleh kawan-kawan satuan kerja kepada pemateri antara lain yang sempat terekam rekan-rekan dari, Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Blitar, Badan Pertanahan Nasional (BPN) Blitar, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Blitar, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Blitar, Badan Narkotika Nasional (BNN) Tulungagung. Untuk Rumah Sakit (RS) Bhayangkara Tulungagung disampaikan oleh pemateri bahwa selaku Badan Layanan Umum (BLU) untuk saat ini tidak termasuk dalam penilaian IKPA (Indikator Kinerja Pelaksana Anggaran).

Sebagai lembaga pelaksana pencairan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) harus menjamin pelayanan yang cepat, tepat, akurat, tanpa biaya, dan transparan. Pembayaran beban atas dana APBN menggunakan dua mekanisme, yaitu pembayaran melalui Pencairan Dana Langsung (LS) dan Pencairan Dana Uang

Persediaan (UP). Mekanisme Pencairan Dana Langsung hanya digunakan untuk Belanja Pegawai dan Belanja Non Pegawai. Sedangkan Mekanisme Pencairan Dana Uang Persediaan digunakan untuk keperluan pembiayaan kegiatan operasional sehari-hari atau dalam istilah akuntansi yaitu kas kecil, dan pengeluaran yang tidak dapat dilakukan melalui mekanisme pembayaran Langsung.

Berdasarkan KEP-222/PB/2012 tentang Standar Pelayanan Minimum Kantor Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb), tujuan dilakukannya survey eksternal adalah untuk mengetahui tingkat kinerja penyelenggara pelayanan publik secara berkala, sebagai bahan evaluasi untuk menetapkan kebijakan dan langkah perbaikan pelayanan di masa yang akan datang, serta sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

Gambar 1.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Pelayanan KPPN Blitar 2020



Sumber : Web KPPN Blitar

Gambar 1.2 dilakukan Bulan Mei dan Juni 2020 dengan membagikan kuisisioner kepada satker mitra kerja KPPN Blitar sebagai respondennya. Jumlah responden yang diambil sebanyak 33% dari total berjumlah 86 Satuan Kerja (SATKER) yang terdiri dari Operator, Bendahara dan Pengantar Surat Perintah

Membayar (SPM). Metode penyebaran kuisioner melalui daring *google drive*. Indeks Survei antara 1 sampai dengan 5 dengan skala pernyataan : 1 = Tidak Puas, 2 = Kurang Puas, 3 = Cukup Puas, 4 = Puas, 5= Sangat Puas

Data statistik hasil survey memberikan kesimpulan sementara terhadap unsur-unsur penilaian yang dianggap strategis. Kesimpulan tersebut selanjutnya akan diuji kebenarannya agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan langkah strategis dalam rangka peningkatan pelayanan di KPPN Blitar. Hasil survey sementara diperoleh skor 4,85. yang menunjukkan bahwa satker mitra kerja KPPN Blitar saat ini merasa sangat puas terhadap pelayanan yang dilakukan.

Setiap organisasi selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, organisasi akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Dani Sopian dan Wawat Suwartika dalam penelitiannya, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sistem informasi akuntansi.⁵ Menurut Sarita Permata Dewi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitiannya yang sama-sama berpengaruh positif signifikan.⁶ Menurut Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia, dalam penelitiannya dan hasilnya berpengaruh positif, pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja

⁵ Dani Sopian dan Wawat Suwartika, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, November 2019 : 40-53

⁶ Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)", dalam *Jurnal Nominal*, Vol. 1. No. 1, Tahun 2012 : 1-22

pegawai.⁷ Tidak hanya pengendalian internal, motivasi kerja dan kepemimpinan saja yang mempengaruhi kinerja, namun sistem informasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Kasandra, kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan.⁸

Namun dalam penelitian ini penulis hanya mengambil empat variabel independen saja, yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Karena empat faktor tersebut menurut penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan juga berhubungan dengan situasi dan kondisi KPPN Blitar.

Akuntansi, sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu organisasi ke berbagai kelompok orang. Informasi merupakan suatu data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan. Sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terikat untuk mencapai suatu tujuan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang baik dan efektif

⁷ Ayu Dwi Pupitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai" dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

⁸ Kasandra dan Juliarsa, "Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan." dalam *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.3, Vol. 14. No. 2, 539-547

memampukan manajemen perusahaan dan para pihak yang berkepentingan mendapatkan informasi secara cepat dan akurat mengenai organisasi.⁹

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dapat berbentuk pencatatan manual atau semi manual dengan menggunakan program computer seperti Microsoft Excel jikalau perusahaan/organisasi kecil. Sedangkan untuk program dan manajemen berbasis data diimplementasikan untuk perusahaan/organisasi besar, biasanya program tersebut khusus yang memerlukan dukungan dari perusahaan piranti lunak seperti Oracle atau *System Application and Product in Data Processing* (SAP). Meski demikian, dasar-dasar akuntansi yang diperlukan adalah sama, yaitu berawal dari persamaan dasar akuntansi dan siklus akuntansi.¹⁰

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) membutuhkan sistem informasi yang terintegrasi agar tercapainya pengelolaan keuangan negara yang lebih transparan, ekonomis, dan efisien. Maka dari itu, Kementerian Keuangan membangun sebuah sistem pengelolaan keuangan negara terintegrasi yang disebut dengan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN). SPAN bertujuan untuk menopang otomatisasi sistem dari pengguna anggaran yang ada di setiap lembaga dan untuk meminimalisir kesalahan input manual. Pegawai KPPN Blitar rata-rata sudah lanjut usia, oleh karena itu kompetensi pegawai menggunakan komputer masih kurang dan hal tersebut bisa menghambat proses pencairan dana di KPPN Blitar, berbeda dengan pegawai-pegawai yang masih muda dan masih fresh saat mengoperasikan komputer.

⁹ George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*, Alih Bahasa Indonesia oleh Julianto Agung Saputra dan Lilis Setiawati, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 3

¹⁰ Dwi Martani, et.all, *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK Edisi 2 Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hal. 60

Update Aplikasi Online Monitoring Sistem Perbendaharaan Anggaran Negara (OM SPAN) sebagai sarana proses penyaluran Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik yang di launching awal bulan Mei 2019 membawa implikasi terhadap bergesernya waktu penyaluran Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik. Proses penyaluran DAK Fisik Tahap I dilaksanakan pada bulan Mei 2019 yang diawali penyaluran DAK Fisik reguler bidang sanitasi pada tanggal 16 Mei 2019 oleh Pemda Kota Blitar, Secara keseluruhan sampai dengan 31 Juli 2019 sebanyak 34 DAK Fisik reguler dan penugasan yang menggunakan mekanisme secara bertahap telah disalurkan, yang berarti penyaluran DAK Fisik KPPN Blitar tahun 2019 secara bertahap pada tahap I sudah 100% disalurkan dan dapat mempersiapkan untuk pesyaratan penyaluran tahap II.

Berikut proyeksi penyaluran DAK Fisik dan Dana Desa di KPPN Blitar dengan pemutakhiran data di OM SPAN Bulan Juli :

Tabel 1.2 Rencana Kas Bulanan Tahun 2019

BULAN	KEBUTUHAN DANA	
	DAK FISIK	DANA DESA
JANUARI	0	0
FEBRUARI	0	46.682.777
MARET	0	0
APRIL	0	37160931
MEI	17.971.589	0
JUNI	13.523.993	167.406.972
JULI	38.466.551	0
AGUSTUS	137.313.282	93.365.553
SEPTEMBER	0	74.321.862
OKTOBER	70.695.715	0
NOVEMBER	7.969.631	0
DESEMBER	1.168.244	280.443
Perkiraan dana yang tidak dapat ditarik	0	0
Total	287.109.004	419.218.538
Blokir	0	0

Sumber : Aplikasi OM SPAN tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa pada bulan Januari hingga bulan April belum ada proyeksi penyaluran DAK Fisik. Mulai Bulan Mei proyeksi penyaluran DAK Fisik sebesar 17.971.589. Pada Bulan Mei mengalami penurunan proyeksi penyaluran menjadi 13.523.993. Sedangkan pada Bulan Juli hingga Agustus terus mengalami sebesar 38.466.551 kemudian 137.313.282. Pada bulan September tidak ada proyeksi penyaluran DAK Fisik. Pada Bulan September proyeksi penyaluran sebesar 70.695.715 Bulan November sebesar 7.969.631 pada Bulan Desember mengalami penurunan menjadi 1.168.244. Sehingga total proyeksi penyaluran sebesar 287.109.004 dan tidak ada perkiraan dana yang tidak dapat ditarik ataupun diblokir.

Pada bulan Januari belum ada proyeksi penyaluran Dana Desa. Proyeksi dilakukan mulai Bulan Februari sebesar 46.682.777 pada Bulan Maret tidak ada penyaluran proyeksi. Sedangkan pada Bulan April mengalami penurunan proyeksi jika dibanding Bulan Februari yang menjadi 37.160.931. Pada Bulan Mei tidak ada proyeksi penyaluran Dana Desa. Di Bulan ke enam mengalami peningkatan proyeksi jika dibanding Bulan April yang menjadi 167.406.972. Pada Bulan Juli tidak dilakukan proyeksi penyaluran Dana Desa. Dua bulan berikutnya yaitu Agustus dan September dilakukan proyeksi penyaluran secara berturut turut yaitu 93.365.553 dan 74.321.862. Di Bulan Oktober hingga November tidak dilakukan proyeksi penyaluran Dana Desa. Di akhir tahun anggaran mengalami penurunan proyeksi penyaluran yang menjadi 280.443. Sehingga total proyeksi penyaluran sebesar 419.218.538 dan tidak ada perkiraan dana yang tidak dapat ditarik ataupun diblokir.

Menurut Putra sebagaimana dikutip oleh Dani Sopian dan Wawat Suwartika, Sistem informasi akuntansi merupakan aktifitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktifitas utama agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikut sertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada perinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individu dalam sudut pandang akuntansi.¹¹

Peranan Pengendalian Internal merupakan aspek yang paling penting dari Sistem Informasi Akuntansi. Proses pengendalian internal mengindikasikan tindakan yang diambil dalam suatu organisasi untuk mengarahkan dan mengatur aktivitas dalam suatu organisasi tersebut. Pengendalian internal melibatkan penataan tanggung jawab organisasi. Setiap orang pasti diberi tanggung jawab untuk tugas atau pekerjaan tertentu. Ada dua alasan yang mendasari hal ini: pertama, tanggung jawab tersebut harus diberikan secara jelas agar memudahkan mengidentifikasi hal yang bermasalah, kedua, karyawan harus memahami tanggung jawab mereka, maka dari itu mereka akan cenderung bekerja lebih keras untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.¹²

Tugas dan fungsi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar sebagai

¹¹ Dani Sopian dan Wawat Suwartika, "Pengaruh Sistem Informasi.....dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, November 2019 : 40-53

¹² George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi Akuntansi.....*, hal. 10

perpanjangan tangan Bendahara Umum Negara (BUN) di daerah membuat KPPN Blitar harus terus melakukan pengendalian dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Adanya Unit Kepatuhan Internal (UKI) untuk fungsi pengendalian serta pelaksanaan Gugus Kendali Mutu (GKM) secara rutin untuk membahas berbagai hal teknis pelaksanaan tugas pekerjaan, arah kebijakan pimpinan Ditjen Perbendaharaan, pengenalan aplikasi, dan juga pembinaan secara langsung oleh Kepala KPPN Blitar.¹³

Namun hal itu masih belum sepenuhnya berhasil dilakukan hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap pegawai di KPPN Blitar yang mengakibatkan beberapa pegawai keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap organisasi. Karena jika pengendalian internal dalam suatu organisasi sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dan secara langsung akan berdampak pada hasil output dari organisasi tersebut.

Menurut Rosdiana sebagaimana dikutip oleh Ressay Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo, dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, kegiatan pengendalian harus dilaksanakan secara efisien dan efektif, sesuai dengan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas serta fungsi dari Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Dimana kegiatan pengendalian dari sisi organisasi (intern) terdiri dari review atau penilaian terhadap kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan. Sistem pengendalian internal dinilai mampu membenahi kinerja pemerintah agar instansi mampu mengetahui aliran dana publik yang digunakan. Semakin tinggi sistem pengendalian internal diterapkan maka akan berdampak baik terhadap

¹³ Profil KPPN Blitar 2019.....,hal. 17

kinerja instansi pemerintah. Terbentuknya suatu sistem tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dapat tercipta dengan maksimal tentunya membutuhkan kinerja yang maksimal pula.¹⁴

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.¹⁵

Menurut Gitosudarmo sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai/karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁶

Kurangnya motivasi kepada pegawai KPPN Blitar mampu menurunkan

¹⁴ Ressay Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten" dalam *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 2 No. 2, Desember 2018 : 129-143

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal. 110

¹⁶ *Ibid.*, hal. 111

kinerja pegawai di KPPN. Tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai didalam organisasi mengakibatkan pegawai merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja pegawai dan tentunya akan berdampak juga terhadap profitabilitas organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu saran untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.¹⁷

Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi yang tepat tersebut, maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif, maka hal ini juga akan menjadikan kinerja pegawai akan lebih cepat. Kepemimpinan yang terlihat, dari adanya ketergantungan bawahan terhadap pimpinan sehingga kurangnya inovasi bawahan dalam bekerja, kurangnya

¹⁷ *Ibid.*, hal. 213

penguasaan dan pemahaman teknologi informasi sehingga pemanfaatan sistem informasi akuntansi masih kurang maksimal dan masih banyaknya pengelola keuangan yang belum berlatar belakang akuntansi dan belum banyak yang mengikuti pelatihan tentang keuangan.

Menurut Anoraga sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno dalam bukunya, seseorang pemimpin dituntut untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab, terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi mengingat banyaknya pesaing. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya secara efektif, maka harus mempunyai wewenang. Wewenang ini disebut wewenang kepemimpinan, dimana pemimpin berhak bertindak atau mempengaruhi tingkah laku bawahannya.¹⁸

Alasan dari penulis memilih judul ini karena KPPN merupakan etalase pelayanan publik yang dimiliki, dengan tugas melaksanakan pencairan dana APBN, administrasi penerimaan setoran penerimaan negara, penyusunan laporan keuangan pemerintah pusat, serta memberikan edukasi kepada masyarakat terkait dengan fungsi perbendaharaan Negara dan fungsi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar sebagai perpanjangan tangan Bendahara Umum Negara (BUN) di daerah sehingga membuat KPPN Blitar melakukan pengendalian dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Alasan penulis mengambil objek di KPPN Blitar karena, fenomena yang terjadi di KPPN yaitu kurang optimalnya proses pencairan dana dikarenakan terdapat pegawai KPPN Blitar rata-rata sudah lanjut usia, oleh karena itu kompetensi pegawai menggunakan komputer ada yang kurang dan hal tersebut bisa

¹⁸ *Ibid.*, hal. 215

menghambat proses pencairan dana di KPPN Blitar.

Di sisi lain, terdapatnya pengendalian internal yang belum dilaksanakan sepenuhnya di KPPN, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan di dalam KPPN yang mengakibatkan beberapa pegawai keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap KPPN. Karena jika pengendalian internal dalam suatu organisasi sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dan secara langsung akan berdampak pada profitabilitas organisasinya. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya hasil output dari organisasi tersebut.

Selain itu, kurangnya motivasi kepada pegawai di KPPN Blitar juga mampu menurunkan kinerja pegawai di KPPN Blitar. Tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai didalam KPPN mengakibatkan pegawai merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja pegawai dan tentunya akan berdampak juga terhadap profitabilitas KPPN. Pegawai kurang termotivasi dalam bekerja pada saat pimpinan tidak berada di lokasi kerja, hal ini dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan yang terlihat, dari adanya ketergantungan bawahan terhadap pimpinan sehingga kurangnya inovasi bawahan dalam bekerja, kurangnya penguasaan dan pemahaman teknologi informasi sehingga pemanfaatan sistem informasi akutansi masih kurang maksimal

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, penulis melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan judul :

“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dianalisis, identifikasi masalahnya meliputi :

1. Permasalahan Sistem Informasi Akuntansi di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Blitar yaitu terdapat pegawai KPPN Blitar rata-rata sudah lanjut usia, oleh karena itu kompetensi pegawai menggunakan komputer masih ada yang kurang dan hal tersebut dapat menghambat proses pencairan dana di KPPN Blitar.
2. Permasalahan Pengendalian Internal di KPPN Blitar yaitu Pemantauan seluruh aktivitas di KPPN masih kurang dikarenakan masih terdapat pegawai yang keluar pada saat jam kerja. Karena jika pengendalian internal dalam suatu organisasi kurang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dan secara langsung akan berdampak pada hasil output dari organisasi tersebut.
3. Permasalahan Motivasi di KPPN Blitar yaitu kurangnya motivasi kepada pegawai di KPPN, tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai didalam organisasi mengakibatkan pegawai merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja pegawai

4. Permasalahan Kepemimpinan di KPPN Blitar yaitu adanya ketergantungan bawahan terhadap pimpinan sehingga kurangnya inovasi bawahan dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar ?
2. Apakah Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar ?
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar ?
4. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar ?
5. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar

2. Untuk Menguji Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar
3. Untuk Menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar
4. Untuk Menguji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar
5. Untuk Menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu, sebagai bahasan dalam mata kuliah Sistem Informasi Akuntansi, sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Melalui penelitian mengenai Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan yang dilakukan, diharapkan untuk Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pegawai KPPN Blitar dapat bekerja lebih tanggung jawab lagi karena apabila SDM yang dimiliki berkualitas maka proses pekerjaan yang ada di KPPN Blitar bisa lebih efisien dan efektif tidak memakan waktu yang banyak. Selain itu, untuk

pimpinan dapat memberikan pelatihan, pengawasan, dan motivasi pegawai lebih baik untuk kedepannya agar output yang di hasilkan lebih maksimal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi KPPN

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kepemimpinan untuk memaksimalkan kinerja pegawainya.

b. Bagi Akademis

Untuk perbendaharaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi untuk meningkatkan profesionalisme kinerja, memberikan ide bagi kemajuan perbendaharaan kampus, serta hasil penelitian diharapkan dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki kekurangan yang masih ada dalam perbendaharaan kampus.

Untuk perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber kepustakaan di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan representatif bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan penelitian-penelitian lanjutan tentang sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

dan juga untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel bebas ataupun variabel terikatnya

F. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah dengan hanya meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Blitar. Penulis akan menguji berpengaruh tidaknya antara sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.¹⁹

b. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut

¹⁹ Ananta Budi Lasso, "Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Brother Silver" dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Ekonomi*, Vol. 5. No. 11, Nov 2011 : 1-15

dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. System informasi akuntansi melakukan hal tersebut entah dengan system manual atau melalui system terkomputerisasi.²⁰

c. Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang rasional atas tercapainya tujuan (1) reliabilitas pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, dan (3) kesesuaian organisasi dengan aturan serta regulasi yang ada.²¹

d. Motivasi (X3)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan seseorang tersebut.²²

e. Kepemimpinan (X4)

Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yakni: Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.

²⁰ George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi.....*, hal. 3

²¹ *Ibid.*, hal. 11

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 109

Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin tidak akan relevan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.²³

2. Definisi Operasional

Pada sebuah organisasi agar tercapai tujuannya didasari dari kinerja pegawainya. Kinerja yang berkualitas biasanya dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi yang baik. Peranan Pengendalian Internal merupakan aspek yang paling penting dari Sistem Informasi Akuntansi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi sendiri biasanya muncul karena dorongan yang terjadi di dalam suatu kegiatan organisasi. Semua hal yang dapat mempengaruhi kegiatan organisasi ada pada kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai proses untuk mengatur segala yang ada di dalam organisasi agar dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan.

²³*Ibid.*, hal. 237

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas maka dalam penelitian ini disusun suatu sistematika penulisan. Pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab meliputi:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan masalah, (g) penegasan istilah, (h) sistematika penulisan skripsi

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang (a) deskripsi teori, (b) penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, (d) hipotesis

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, mencakup (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling, dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data, dan instrument penelitian, (e) teknik analisis data

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah di bahas. Menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI Penutup

Bab ini menyajikan secara singkat apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terangkum dalam bagian simpulan. Dan pada bab ini diakhiri dengan saran yang berguna untuk penelitian selanjutnya.