

# PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAJU TAMBAK SUMUR BENGKULU UTARA

Oleh :

Gio Randa Septa Gunawan<sup>1</sup>, Budi Astuti<sup>2</sup>, Nensi Yuniarti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis

e-mail : [giiorandasepta@gmail.com](mailto:giiorandasepta@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of implementing behavioral accounting on employee performance at PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. The population of this study were employees at PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara, which consisted of 68 employees at PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. This study uses the entire population as a sample, namely as many as 68 employees at PT Maju Tambak Sumur North Bengkulu. Methods of data collection using a questionnaire. Testing the data is done by testing the validity, testing the reliability, while testing the hypothesis with a simple linear regression analysis with the help of SPSS software version 22.0. The results of this study indicate that the application of behavioral accounting partially affects employee performance. This is evidenced by the results of the t test showing the  $t_{sig}$  value for the Behavioral Accounting Application variable, namely  $sig a = 0.000 < 0.05$  with a t table value of 34,625 and t count 25.022.*

**Keywords:** *Application of Behavioral Accounting and Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara yang terdiri dari 68 Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 68 Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, sedangkan uji hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Akuntansi Keperilakuan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{sig}$  untuk variabel Penerapan Akuntansi Keperilakuan yaitu  $sig a = 0.000 < 0,05$  dengan nilai t tabel sebesar 34.625 dan t hitung sebesar 25.022.

**Kata Kunci:** Penerapan Akuntansi Keperilakuan dan Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Pencapaian perusahaan sangat ditentukan dari prestasi/kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengertian kinerja

menurut (Hamali, 2016) ialah suatu hasil kerja dan bagaimana dalam mencapai pekerjaan tersebut yang memiliki hubungan erat dengan

tujuan strategis organisasi terhadap rasa puas pelanggan untuk memberikan kontribusi bagi perekonomian. Kinerja menurut (Afandi, 2018) adalah seseorang dalam menerapkan skema organisasi mencapai tujuan yang berkaitan dengan individu tertentu dalam menunjukkan kompetisi yang diakui bermakna pada organisasi untuk hasil tersebut. Hasil tersebut yang telah diraih pegawai dapat dinilai oleh tingkat kinerja pegawai ketika menjalankan tugasnya. Menurut (Runtuuwu 2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan yang mengutamakan tujuan organisasi tersebut dalam menjalankan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Hidayat & Cavorina, 2018) kinerja atau performance dapat diartikan sebagai penggambaran terkait kualitas hasil kerja yang dilaksanakan dengan mencapai sasaran secara umum yaitu misi & visi dalam organisasi melalui perencanaan yang telah tersusun. Sistem akuntansi di sini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan meningkatkan pemahaman manajer terhadap dunia nyata serta bisa mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Iba, 2012). Sistem dikatakan bermanfaat apabila informasi yang disajikan oleh mereka secara efektif berguna dalam proses pengambilan keputusan pengguna (Sajady, et.al. 2008). Akuntansi Keperilakuan (*behavioral accounting*) merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Akuntansi keperilakuan kemudian berkembang dan menjadi indikator yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan keuangan perusahaan salah satunya dalam pelaporan keuangan.

Perkembangan sejarah akuntansi keperilakuan, riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok, dan organisasi bisnis, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan audit. Studi terhadap perilaku akuntan atau perilaku dari non akuntan telah banyak dipengaruhi oleh fungsi akuntan dan laporan (Supriyono, R.A. 2016). Kinerja Karyawan adalah Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi anggotanya atau pegawainya, dimana mereka melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif. Hal ini sudah barang tentu adanya perilaku individu dalam organisasi yang merupakan interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Kinerja Karyawan berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lewin, 2019). Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sesuai dengan saran penelitian sebelumnya peneliti merubah objek yang sebelumnya pada ranah sektor publik menjadi sektor swasta dengan mengambil objek pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara”**

### 1.1 Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut:

1. Penerapan Akuntansi Keperilakuan pada PT Maju Tambak Sumur yang belum efektif

### 1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka peneliti membatasi permasalahan hanya pada variabel Penerapan Akuntansi Keperilakuan dan variabel Kinerja Karyawan. Batasan yang diteliti hanya pada Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah apakah penerapan akuntansi keperilakuan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Penerapan Akuntansi

Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh penerapan akuntansi keperilakuan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.
2. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh penerapan akuntansi keperilakuan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara
3. Bagi almamater  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan akuntansi keperilakuan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

Istilah Kinerja Karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2018:3) Kinerja Karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam

bahasa inggris adalah *performance*, Kinerja Karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang

merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) Kinerja Karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan Kinerja Karyawan individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Putri (2019) Kinerja Karyawan mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh:

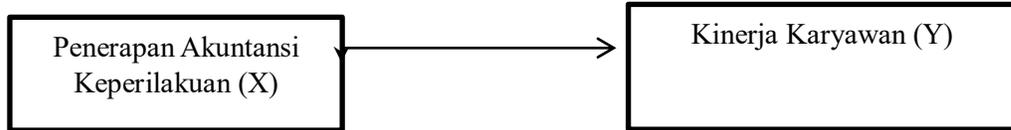
- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.  
  
Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 2.3 Kerangka Berpikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



**Keterangan :**

Y : Variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kinerja Karyawan

X : Variabel independen pertama yaitu Penerapan Akuntansi Keperilakuan

∇ : Pengaruh secara parsial variabel X terhadap Y

## 2.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan. Sedangkan variabel independennya adalah Penerapan akuntansi keperilakuan dan sistem pengendalian intern. Adapun operasionalisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.3**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Penerapan Akuntansi Keperilakuan (X)	Akuntansi keperilakuan ( <i>behavioral accounting</i> ) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi (Siegel dan Ramanauskas-Marconi, 2020).	1. Sikap 2. Emosi	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Skala <i>Likert</i>

### 4.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan Keperilakuannya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Keperilakuan pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. (Lubis, 2010) menyatakan bahwa setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi Aspek Keperilakuan, karakteristik kepribadian itu sering kita campur adukkan dengan sikap kita. Proses yang mengawali terbentuknya Keperilakuan adalah adanya objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya, atau pengalaman pribadi individu.

Berdasarkan hasil penelitian dari Haprina, (2022) membuktikan bahwa Penerapan Akuntansi Keperilakuan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada CV. Boga Utama Amanda Brownies

Sehingga berdasarkan dari uraian diatas dapat dirumuskan sebuah hipotesis :

*H<sub>1</sub>: Penerapan Akuntansi Keperilakuan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Maju Tambak Sumur.*

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Maju Tambak Sumur di Desa, Kota Agung, Kec. Air Besi, Kabupaten Bengkulu Utara, Bengkulu. Adapun penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari-Juli 2023.

### 3.2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dimana penelitian ini memilih pada analisis kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survei dipilih untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.3 Jenis Data

Jenis sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Sumadi Suryabrata (2019).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam pengumpulan data penelitian dengan menggunakan sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi yaitu peneliti melakukan kunjungan awal dan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian, yaitu pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner yaitu peneliti menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada para auditor di Karyawan Pt. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara dengan cara menyerahkan langsung kuesioner kepada auditor. Sesudah kuesioner diisi oleh para auditor, peneliti mengumpulkan kembali kuesioner tersebut.

Adapun perincian untuk skala likert menggunakan angka-angka sebagai berikut:

- Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- Angka 3 = Ragu-Ragu (RR)
- Angka 4 = Setuju (S)
- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

### **3.5 Populasi dan Sampel.**

#### **3.5.1 Populasi**

Sekaran dan Bougie, (2017) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Maju Tambak Sumur sebanyak 68 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sekaran dan Bougie, (2017) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain tidak semua elemen populasi membentuk sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan kelompok atau area yang dapat dilakukan melalui satu tahap dengan subjek sampel dapat dipilih secara acak sederhana. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 68 orang sebagai sampel pada penelitian ini, juga sebagai responden

### **3.6 Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini peneliti dalam menganalisa data menggunakan statistic deskriptif dengan metode regresi linier Sederhana diolah menggunakan SPSS 22.

### **3.7 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan dari pengujian instrument. Uji kualitas data ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2018).

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner tersebut dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Koefisien validitas akan dicari untuk mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Pengujian validitas dalam peneliti menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2020).

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini: (Ghozali, 2018).

Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.

Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresi Sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui linieritas pengaruh variabel dependen terhadap independen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

$\beta$  = Koefisien Dari Persamaan Variabel X

X = Penerapan Akuntansi Keperilakuan

e = standard error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

Analisis persamaan regresi tersebut dimaksudkan untuk melihat besarnya koefisien variabel independen dalam mempengaruhi terhadap variabel dependen, dan analisis persamaan ini juga dapat melihat arah pengaruh positif atau negatif dari model persamaan.

#### 3.8.2 Uji Normalitas

Menurut (Nurhasanah, 2017), uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residu

mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji normal Kolmogorov-smirnov dengan melihat hasil signifikansinya. Jika angka signifikan Kolmogorov-smirnov Sig > 0.05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada uji regresi yang telah dilakukan. Uji hipotesis akan menggunakan uji signifikansi p-value dengan tingkat alpha sebesar 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai alpha dengan nilai p-value untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)..

#### 3.9.1 Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan (Ghozali, 2018).

#### 3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi sederhana. Jika nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara  $0 \leq R \leq 1$ . Semakin besar R<sup>2</sup> (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

#### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara adalah salah satu perusahaan budidaya udang vaname yang melakukan usaha budidaya udang vaname yang berdiri pada tahun 2017. Tidak hanya itu, PT. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara juga menawarkan berbagai produk perikanan berkualitas premium siap untuk dikirim ke seluruh dunia. PT. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara memiliki tambak yang berlokasi di Desa Kota Agung, Kecamatan Air Besi, Kabupaten Bengkulu Utara. Luas total lahan yang merupakan aset perusahaan adalah 9.150 m<sup>2</sup> yang terdiri dari enam kolam tambak budidaya udang dengan sistem intensif dengan luas total tambak 5.078 m<sup>2</sup>. Berdirinya perusahaan PT. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara di daerah Kecamatan Air Besi adalah karena melihat fenomena disentra pasar perikanan terutama komoditas udang jenis vaname kini sudah banyak

permintaan, baik di pasar lokal maupun ekspor. Sehingga usaha budidaya udang vaname sangat potensial untuk dikembangkan. Bukan hanya mengembangkan usaha bagi perusahaan, akan tetapi untuk mengajak bagi masyarakat dan petambak lain yang mana usaha dalam sektor perikanan sudah menjadi profesi andalan disana. Sehingga sangat layak untuk mengembangkan kembali sistem tambak udang vaname disana karena lokasi yang dekat dengan pesisir pantai.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan Kuesioner sebanyak 68 rangkap dan dikembalikan sebanyak 68. Gambaran yang di peroleh tentang karakteristik responden akan dilakukan dengan pengolahan data melalui perhitungan statistik deskriptif. Berikut ini disajikan hasil analisis Tingkat Pengembalian Kuesioner yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang di ajukan oleh peneliti.

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	68	100 %
Kuesioner yang dikembalikan kembali	68	100 %

Sumber: Data primer diolah 2023

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin dan usia pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara.

#### 4.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil olah data untuk jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2. Tabel menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 65 orang atau sebesar 96% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 3 orang atau sebesar (4%)

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	65	96%
Perempuan	3	4%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100,00</b>

Sumber : data primer, diolah 2023

#### 4.1.4 Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Hasil olah data untuk tingkat usia responden dapat dilihat pada tabel 4.3. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia responden rata-rata berkisar antara 31 hingga 40 tahun atau sebesar 59%.

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	8	12%
31-50	40	59%
51-60	20	29%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer, diolah 2023

#### 4.1.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil olah data untuk tingkat usia

responden dapat dilihat pada tabel 4.3. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan responden rata-rata SMA yaitu 60 orang atau sebesar 88%.

**Tabel 4.4**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA	60	88%
S1	8	12%
S2	0	
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer, diolah 2023

#### 4.1.6 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2018: 51). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Penerapan akuntansi keperilakuan, Kinerja karyawan dengan sampel 68 responden.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan akuntansi keperilakuan**

Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Kriteria
X.1	0.793**	0.238	Valid
X.2	0.850**	0.238	Valid
X.3	0.820**	0.238	Valid
X.4	0.832**	0.238	Valid
X.5	0.765**	0.238	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa variabel Penerapan akuntansi keperilakuan untuk pernyataan Pearson Correlation 1 sampai dengan Pearson Correlation

5 lebih besar dari nilai r table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Penerapan akuntansi keperilakuan pernyataan 1-5 dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan**

Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Kriteria
Y1	0.837**	0.238	Valid
Y2	0.807**	0.238	Valid
Y3	0.848**	0.238	Valid
Y4	0.857**	0.238	Valid
Y5	0.788**	0.238	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan untuk pernyataan Pearson Correlation 1 sampai dengan Pearson Correlation 5 lebih besar dari nilai r table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Kinerja karyawan 1-5 dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), koefisien realibilitas  $> 0,60$ .

#### 4.1.6 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penerapan akuntansi berperilaku (X)	0.869	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.833	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.1.7 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.8 Uji Normalitas

Model analisis regresi yang bagus hendaknya nilai residualnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal, apabila nilai probabilitas > 0.05. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan SPSS Statistic 22. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92508168
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.064
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0.049 lebih besar dari 0.05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya..

#### 4.1.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 22. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier sederhana:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.229	.551		-.416	.679
	X	1.011	.029	.974	34.625	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Di Olah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + \epsilon$$

$$Y = -0.229 + 1.011X + e$$

1. Konstanta sebesar -0.229 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Penerapan akuntansi keperilakuan) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar -0.229.
2. Koefisien variabel Penerapan akuntansi keperilakuan (X) sebesar 1.011 berarti setiap kenaikan variabel Penerapan akuntansi keperilakuan sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 1.011 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

#### 4.1.9 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.10 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Penerapan akuntansi keperilakuan terhadap variabel terikat secara individual terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t-test dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.229	.551		-.416	.679
X	1.011	.029	.974	34.625	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Di Olah 2023

### 1. Pengujian t hitung pada variabel Penerapan akuntansi keperilakuan

Hasil pengujian signifikansi pada variabel Penerapan akuntansi keperilakuan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan Penerapan akuntansi keperilakuan Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan **Diterima**.

#### 4.1.12 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 16. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974 <sup>a</sup>	0.948	0.947	0.968

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Di Olah 2023

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.947 hal ini berarti Penerapan akuntansi keperilakuan (X)

mampu menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 94.7%, setelah disesuaikan terhadap dan

variabel independen. Sedangkan sisanya 5.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

## 4.2 Pembahasan Hipotesis

### 4.2.1 Pengaruh Penerapan akuntansi keperilakuan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Penerapan akuntansi keperilakuan (X) diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Uji T menunjukkan bahwa variabel Penerapan akuntansi keperilakuan (X) memiliki nilai t hitung sebesar 25.022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada 0,05 artinya Hipotesis penelitian ini **diterima**.

Penerapan akuntansi keperilakuan yang terkait dalam Kinerja karyawan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan untuk meningkatkan Kinerja karyawan yang relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Penerapan akuntansi keperilakuan sangat diperlukan bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia berperan aktif terhadap operasional suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Proses keputusan terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia mewakili kinerja dan kemampuan pemecahan masalah dilingkungan pekerjaan dan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Penerapan akuntansi keperilakuan (X) terhadap Kinerja karyawan Pada PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Penerapan akuntansi keperilakuan (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Maju

jabatannya. Namun, dalam hal tersebut juga tidak terlepas dari ketepatan dalam proses menetapkan seorang pegawai dalam pekerjaan dan jabatan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Penerapan akuntansi keperilakuan maka semakin baik Kinerja karyawan, sehingga laporan keuangan memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan.

Laporan keuangan sebagai output memerlukan sumber daya manusia yang mengimplementasikan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki pemahaman yang baik tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah, sehingga akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia yang kompeten tersebut tentunya harus memiliki bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu, “Penerapan akuntansi keperilakuan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan”, dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ngurah, dkk, (2017); Oktaviyanti, dkk, (2017); Zubaidi, dkk, (2019) yang menunjukkan Penerapan akuntansi keperilakuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,01.

Tambak Sumur Bengkulu Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{sig}$  untuk variabel Penerapan akuntansi keperilakuan (X) yaitu  $sig a = 0.000 < 0,05$ , artinya  $H_1$  **diterima**.

### 5.2 Saran

Saran yang diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan metode interview selain dengan kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih kredibel.
2. Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

oleh karena itu diharapkan kepada kantor PT. Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara semakin memperat hubungan antar sesama pegawai agar akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agessi, Ayunira Putri., (2020), Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Konversi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, *Skripsi dipublikasikan*
- Alichia, Yashinta Putri. (2019). “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Opini Audit Tahun Sebelumnya Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia)”. *Jurnal Ilmia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Akay, E. M, Poputra, A. T., & Kalalo, M. Y. (2016), Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada PT. Surya Wenang Indah Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Anwar, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Arikunto, (2019), *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta : Bandung.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aris Munandar, Riza Syahputera. (2021). Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga. *Jurnal Strategi Volume 11, No. 02, Oktober 2021*
- Bahri, Syaiful. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Bamber, (2017), *Akuntansi Keperilakuan*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Baridwan, Zaki. (2019). *Sistem Akuntansi Keuangan*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Eko Widodo,Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dharma, (2015), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan*, Pustaka Pelajar : Jakarta.
- Dwi, Priyatno, (2019), *Teori-Teori Penelitian Bisnis*, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haprina, (2022), Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada CV. Boga Utama Amanda Brownies Cabang (*Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti*).
- Kuncoro, (2019), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Lubis, (2017). *Pengertian Akuntansi Keperilakuan*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Mangkunegara, (2019), *Penilaian Kinerja Karyawan*, Pustaka Pelajar : Jakarta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional, III(1)*, 60-74.
- PT Maju Tambak Sumur Bengkulu Utara, Laporan Keuangan Tahunan 2022
- Russel, (2017). *Pengertian Kinerja Karyawan Perusahaan*, Pustaka Pelajar : Jakarta.
- Runtuwu, Hiskia Jonest et. all. 2015. Pengaruh Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA. Jurnal t.p. Vol. 3, No. 3.*
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sari, R. A. N, (2022), Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada PT Rajawali Nusindo (*Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Bengkulu Utara*).
- Schiff. Lewin, (2019). *Akuntansi Keperilakuan*, Penerbit Salemba Empat : Medan.
- Supriyono, R.A. (2016). *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryadi, Prawirosentono, (2017), *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Zainab, Enza Resdiana. (2021). Pengaruh Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja*. ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X