

# PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU TETAP PADA SMAN 13 PEKANBARU

Chintanya Nanchi Siagian<sup>1</sup>, Sulistyandari<sup>2</sup>, Bakaruddin<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: [nanchisiagian3760@gmail.com](mailto:nanchisiagian3760@gmail.com)

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru tetap pada SMAN 13 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang berjumlah 33 orang yang berjumlah 33 orang guru, dengan menggunakan metode sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. kompensasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** kompensasi, iklim kerja, tingkat pendidikan, kinerja guru

---

## **PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik, dari para pendidik agar sekolah memiliki *output* sesuai harapan masyarakat. Pembinaan untuk pendidik sangat beraneka ragam, mulai dari mengikut sertakan dalam seminar, sampai memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Harus diakui para pendidik adalah merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Fasilitas pendukung pendidikan yang lengkap dan canggih ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas maka akan menimbulkan proses belajar mengajar yang baik. Dari proses belajar mengajar inilah diharapkan akan menghasilkan hasil belajar yang baik. Namun perlu diingat bahwa meskipun proses belajar mengajar yang telah di rumuskan dengan baik, belum tentu hasil yang diperoleh optimal. Hal ini disebabkan banyaknya hal yang mempengaruhi hasil belajar siswa salah satunya siswa itu sendiri (Safitri, 2019).

Banyak opini yang berkembang di masyarakat yang menyatakan bahwa profesi guru sampai saat ini dianggap kurang bergengsi dan kinerjanya di nilai

belum optimal, padahal peranan guru sangat penting sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Hingga saat ini pemerintah memperhatikan persoalan guru dan pendidikan formal karena persoalan guru semakin menjadi persoalan pokok dalam pembangunan pendidikan nasional disebabkan oleh adanya tuntutan perkembangan masyarakat dan perubahan global.

Salah satu SMA Negeri yang ada di Kota Pekanbaru adalah SMAN 13. Adapun visi SMA N 13. Berdasarkan observasi awal kinerja guru yang dilakukan peneliti terhadap 10 guru di SMA N 13 Pekanbaru, terdapat guru yang hanya menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajaran habis oleh guru tersebut sementara siswa pasif dan hanya mendengarkan saja penjelasan dari guru. Ada juga guru yang menyuruh siswanya membaca satu persatu buku pelajaran sampai selesai jam pelajaran. Teknik pembelajaran seperti ini jelas tidak efektif dan menghabiskan waktu pelajaran membuat siswa menjadi pasif dan hanya menerima saja apa yang di sampaikan oleh guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan dengan kinerja guru yaitu masih belum optimalnya kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja guru, sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini menunjukkan bahwa

**Tabel 1 Studi Pendahuluan Penilaian Kinerja Guru di SMA N 13 Kota Pekanbaru Tahun Ajaran 2021/2022 dan Tahun 2022/2023**

No	Kinerja Guru	Rata-Rata Skor		Nilai Tertinggi
		Tahun 2021/2022	Tahun 2022/2023	
1.	Perencanaan Pembelajaran	3,90	3,71	5,0
2.	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	3,60	3,81	5,0
3.	Membuka dan Menutup Pembelajaran	4,22	4,18	5,0
4.	Pelaksanaan Variasi Stimulus Pembelajaran	4,11	4,09	5,0
5.	Pelaksanaan Keterampilan Bertanya	4,21	4,18	5,0
6.	Pelaksanaan Memberikan penguatan	4,32	4,23	5,0
7.	Pelaksanaan Menguatkan Kesimpulan Peserta Didik	4,15	4,24	5,0

Sumber: Data Olahan (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru pada

di SMAN 13 Pekanbaru dari 7 aspek penilaian bahwa sudah tergolong baik, namun dari segi rata-rata skor, pada aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan perencanaan pembelajaran masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA N 13 Pekanbaru masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya.

Kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan. Berkaitan dengan faktor tersebut penulis menemukan fenomena di SMA N 13 Pekanbaru, diantaranya sekolah tidak memberikan kompensasi finansial pada guru tetap. Dari segi iklim lingkungan, masih ditemukan lingkungan terutama fisik yang belum terawat. Selanjutnya dari segi pendidikan, masih ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi atau jurusannya.

Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Sutrisno (2017) menyatakan ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para guru. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja guru sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi misalnya produktivitas yang tinggi. Selain kompensasi diharapkan dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara guru dalam organisasi. Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja (Situmorang, 2022). Hasil penelitian Suhendra (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, Namun berbeda dengan hasil penelitian Suryani dan Dharma (2021) dan Sugeng (2019) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain kompensasi, pihak sekolah juga memiliki beberapa aspek untuk meningkatkan kinerja guru, yakni iklim kerja. Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Hasil penelitian Suryani dan Dharma (2021) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Namun berbeda dengan hasil penelitian Sugeng (2019) yang menemukan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain iklim kerja, tingkat pendidikan juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2019) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi

pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Hasil penelitian Restoeningrum (2019) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru, Namun berbeda dengan hasil penelitian Dahliah dan Sakka (2021) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Guru**

Menurut Rorimpandey (2020) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

### **Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2019), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada guru secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2013) kompensasi merupakan balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan secara adil untuk mempertahankan guru di dalam organisasi dan kompensasi juga bermaksud untuk menjadikan para guru bergairah dalam bekerja.

### **Iklm Kerja**

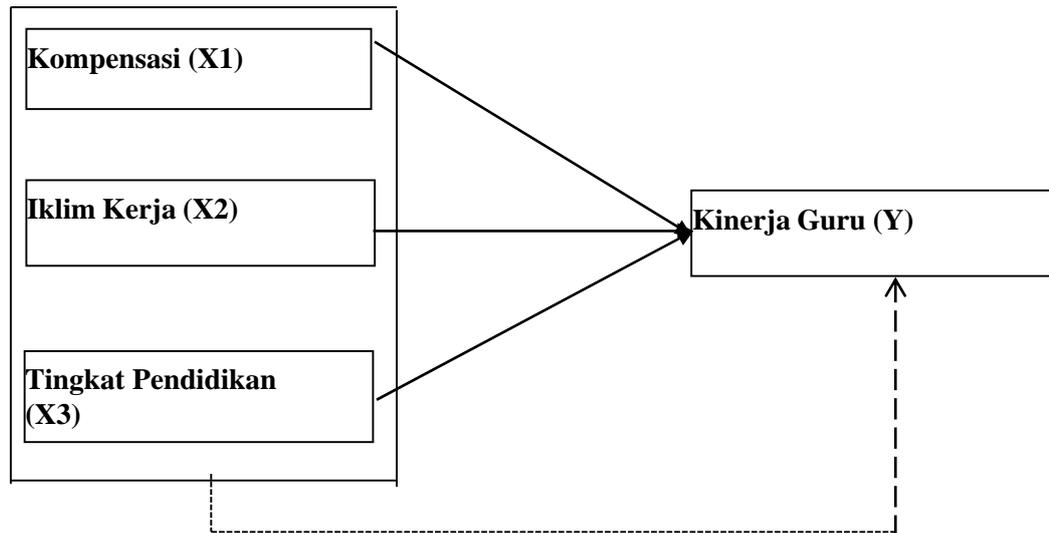
Iklm kerja adalah karakteristik yang mencerminkan intensitas norma, nilai umum, perilaku, sikap, dan perasaan anggota. Menurut Supardi (2016) Iklm kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Lingkungan kerja sekolah menggambarkan situasi dimana warga sekolah bahagia dan peduli atau menjaga satu sama lain. Hubungan erat yang terjalin dalam lingkungan kerja sekolah karena adanya korelasi yang indah antara guru, antara guru, dan kepala sekolah dengan siswa.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan yaitu suatu fase atau tingkatan Pendidikan yang dilewati seseorang dalam metode jangka panjang karena dengan adanya pendidikan

seseorang mempunyai keahlian dan mampu dengan mudah mengembangkan diri dalam dunia kerjanya. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa. tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Bagan Kerangka Berpikir

## Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Iklim Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H3 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H4 : Kompensasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja guru.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap di SMA Negeri 13 Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Mengingat populasi yang kecil, maka pada penelitian ini

seluruh populasi akan dijadikan sampel jenuh (metode sensus). Dengan demikian, sampel padapenelitian ini berjumlah 33 orang guru. Diambilnya guru tetap sebagai sampel dengan alasan guru tetap memiliki masa kerja yang sudah cukup lama dan sebagian besar sudah memiliki sertifikasi guru, sehingga dianggap sudah memiliki kinerja yang baik.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden yaitu para pengajar tetap atau guru tetap yang ada di SMA Negeri 13 Kota Pekanbaru. Daftar pernyataan yang diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

### **Teknik analisis data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dan uji koefisien determinasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas Data**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi, iklim kerja, tingkat pendidikan dan kinerja guru memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,344). jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing pernyataan untuk variabel penelitian kompensasi, iklim kerja, tingkat pendidikan, dan kinerja guru adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### **Hasil Uji Reliabilitas Data**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data**

<b>Variabel</b>	<b>Standar</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X1)	0,60	0,804	Reliabel

Iklm Kerja (X2)	0,60	0,713	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X3)	0,60	0,798	Reliabel
Kinerja Guru (X2)	0,60	0,844	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen kompensasi, iklim kerja, tingkat pendidikan dan kinerja guru menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17195420
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.116
	Positive	.063
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			Kesimpulan
Model	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompensasi (X1)	0.472	2.118	Bebas dari Multikolinieritas
Iklm Kerja (X2)	0.415	2.409	Bebas dari Multikolinieritas
Pendidikan (X3)	0.504	1.985	Bebas dari Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan (2024)

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel bebas <10 dan begitu juga nilai tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Model		Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0.037	
	Kompensasi (X1)	0.142	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Iklim Kerja (X2)	0.400	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Pendidikan (X3)	0.250	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil uji glejser di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai sig>0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.639	2.749		1.687	.102
	Kompensasi (X1)	.336	.114	.236	2.947	.006
	Iklim Kerja (X2)	.502	.072	.596	6.986	.000
	Pendidikan (X3)	.365	.122	.231	2.983	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan (2024)

Dari Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,639 + 0.336 X_1 + 0.502 X_2 + 0.365 X_3$$

Interpretasi dari hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar 8,033 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu kompensasi (X1), iklim kerja (X2), tingkat pendidikan (X3) dianggap konstan (bernilai 0) maka nilai variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) adalah sebesar 8,033

Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) kompensasi (X1), mempunyai nilai positif sebesar 0,336. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kompensasi (X1) menyebabkan kinerja guru (Y) naik sebesar 0,336, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) iklim kerja (X2), mempunyai nilai positif sebesar 0,502. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin iklim kerja (X2), menyebabkan kinerja guru (Y) naik sebesar 0,502, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) tingkat pendidikan (X3), mempunyai nilai positif sebesar 0,365. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin tingkat pendidikan (X3), menyebabkan kinerja guru (Y) naik sebesar 0,365, dengan

asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

### Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	2.947	0.006	Diterima
Iklim Kerja (X2)	6.986	0.000	Diterima
Pendidikan (X3)	2.983	0.006	Diterima

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan masing-masing hasil uji hipotesis sebagai berikut ini.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja guru (Hipotesis 1)

Hipotesis pertama merumuskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa t hitung (2,947) > t tabel (2,045), dan nilai sig (0,006)

<(0,05), maka kriteria keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) **diterima**.

#### Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru (Hipotesis 2)

Hipotesis kedua merumuskan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa t hitung (6,986) > t tabel (2,045), dan nilai sig (0,000)

<(0,05), maka kriteria keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak, artinya iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) **diterima**.

#### Pengaruh tingkat pendidikan Terhadap kinerja guru (Hipotesis 3)

Hipotesis ketiga merumuskan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa t hitung (2,983) > t tabel (2,045), dan nilai sig (0,006)

<(0,05), maka kriteria keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak, artinya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) **diterima**.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Hipotesis 4)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.291	3	152.764	100.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.951	29	1.516		
	Total	502.242	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengolahan data menunjukkan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $100,797 > 3,90$  dengan signifikansi pada  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X1), iklim kerja (X2), tingkat pendidikan (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.903	1.231

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,903 atau 90,3%. Artinya, kompensasi (X1), iklim kerja (X2), tingkat pendidikan (X3) dapat mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 90,3%. Sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja kinerja guru. Berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja guru tetap pada SMA N 13 Pekanbaru menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru tetap sudah baik, baik itu dari segi finansial maupun non finansial, sehingga dengan baiknya kompensasi akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses pembelajaran seperti melakukan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil pembelajaran dengan baik. Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Kompensasi sesuai fungsi, asas, tujuan dan kegunaannya secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru (Situmorang, *et al*, 2022). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka makin tinggi pula hasil kinerja guru sebaliknya kinerja guru yang rendah disebabkan oleh kompensasi yang rendah.

### Pengaruh Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat bahwa terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Berpengaruhnya iklim kerja terhadap kinerja guru tetap pada SMA N 13 Pekanbaru menunjukkan bahwa iklim kerja di sekolah tersebut sudah baik, baik itu dari lingkungan fisik, aspek sosial, sistem sosial maupun budaya sehingga dengan baiknya kompensasi akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses pembelajaran seperti melakukan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil pembelajaran dengan baik.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja guru,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan maka semakin meningkat kinerja guru. Berpengaruhnya tingkat pendidikan terhadap kinerja guru tetap pada SMA N 13 Pekanbaru menunjukkan bahwa guru sudah memiliki tingkat pendidikan yang, baik itu dari segi jenjang pendidikan, dimana secara keseluruhan guru adalah berasal dari perguruan tinggi, disamping itu juga guru yang mengajar juga sesuai dengan jurusan pendidikannya, sehingga dengan baiknya tingkat pendidikan akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses pembelajaran seperti melakukan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil pembelajaran dengan baik.

### **Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja guru Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan maka akan semakin meningkat kinerja guru. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, menunjukkan bahwa kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 90,3%. Sedangkan sisanya 9,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.

### **PENUTUP**

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja di sekolah maka kinerja guru juga akan meningkat. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan di sekolah maka kinerja guru juga akan meningkat. Kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja guru. kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja

guru sebesar 90,3%. Sedangkan sisanya 9,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya guru tetap tetapi guru tidak tetap maupun guru honor. Penelitian selanjutnya untuk menambah metode wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dahliah & Sakka (2021) Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*. 17(3) 298:311
- Dessler, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources* Jilid. 2. Jakarta: Prenhalindo
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*. 8(1).
- Mangkunegara, AA, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Restoeningrum, S. (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS* DOI: 2 (1) 14-29. <http://dx.doi.org/10.30998/herodotus.v2i1.5655>
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Malang: Ahli Media Press
- Safitri, Dewi. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Tembilahan: PT. Indragiri Dot Com
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar Edumaspul: *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703-709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in

- MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.



Sugeng (2019) Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (1) 14 - 23 DOI: <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2113>

Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suryani, L & Dharma, B (2021) pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerjaguru pesantren di Seberang Kota Jambi. *Jurnal Paris Langkis*

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional



jangka waktu tertentu perusahaan mempunyai tagihan kepada pembeli tersebut (Mulyadi, 2016).

PT. Accord Mandiri Batam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *offset printing and paper box* dan berlokasi di Tunas Bizpark Industrial Estate Type 11A-11D & 11X, Batam Centre. Dalam melaksanakan kegiatan penjualannya, PT. Accord Mandiri Batam cenderung melakukan penjualan secara kredit dengan termin yang berbeda-beda sesuai kesepakatan dengan pelanggan. Penjualan secara kredit lebih diminati oleh PT. Accord Mandiri Batam karena transaksi penjualan biasanya dilakukan dalam jumlah yang besar.

Pada umumnya, setiap perusahaan pasti memiliki prosedur kerja baku yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin secara seragam transaksi perusahaan secara berulang-ulang (Mulyadi, 2016). Namun pada kenyataannya, PT. Accord Mandiri Batam masih belum memiliki prosedur baku terkait penjualan secara kredit yang dapat dijadikan sebagai acuan kerja, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru.

Tanpa ada prosedur kerja yang baku, tentu dapat mempengaruhi tingkat efektifitas dan kinerja para karyawan. Mulyadi (2016) menyebutkan bahwa prosedur dapat membantu memudahkan dalam menentukan langkah-langkah kegiatan dimasa mendatang, membantu meningkatkan efektifitas kerja karena pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien, serta dapat mempermudah pengawasan. Dengan adanya prosedur baku, tentu dapat menjaga kinerja karyawan dan dapat menghindari terjadinya kesalahan, serta dapat menegaskan alur tanggung jawab masing-masing bagian sehingga dapat terhindar dari tumpang tindih pelaksanaan tugas. Prosedur baku juga tentu akan memudahkan pemahaman tugas bagi karyawan baru kedepannya karena sudah memiliki acuan kerja (Sazmita, 2016). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul "Prosedur Penjualan Secara Kredit Pada Aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam"

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian SOP**

Menurut Kusumaningrum (2019), *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan serangkaian instruksi yang menggambarkan pendokumentasian dari kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang pada sebuah organisasi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa SOP adalah salah satu acuan pokok terkait langkah-langkah atau tahapan proses yang saling berkaitan satu dengan yang lain yang mana digunakan untuk menyelesaikan suatu kegiatan operasional yang dilakukan secara berulang atau rutin, dengan maksud agar kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan benar, tepat, dan konsisten.

## **Tujuan SOP**

Fungsi dan tujuan dari pembuatan SOP menurut Faradis (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan panduan serta pedoman kerja agar kegiatan perusahaan dapat lebih terkendali.
- 2) Memberikan laporan kegiatan serta pengerjaannya secara lebih praktis.
- 3) Membentuk kedisiplinan seluruh anggota organisasi.
- 4) Menjaga kinerja yang konsisten terhadap masing-masing unit kerja.
- 5) Memperlancar pekerjaan dan tugas bagi karyawan.

## **Prinsip SOP**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan No. PER/21/M-PAN/11/2009, penyusunan SOP harus memenuhi beberapa prinsip, yaitu:

- 1) **Konsistensi**  
SOP harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu oleh setiap anggota organisasi.
- 2) **Komitmen**  
SOP harus dilaksanakan dengan penuh komitmen oleh setiap anggota organisasi.
- 3) **Perbaikan Berkelanjutan**  
SOP harus bersikap terbuka terhadap setiap penyempurnaan demi menghasilkan prosedur yang benar-benar efektif dan efisien.
- 4) **Mengikat**  
SOP harus mengikat setiap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- 5) **Seluruh unsur memiliki peran penting**  
Setiap pegawai memiliki peran tersendiri dalam suatu prosedur yang mana akan berkaitan dengan bagian lain.
- 6) **Terdokumentasi dengan baik**  
Semua prosedur yang telah ditetapkan harus didokumentasikan dengan baik sehingga dapat selalu dijadikan sebagai referensi bagi yang membutuhkan.

## **Pengertian Penjualan Kredit**

Menurut Mulyadi (2017), penjualan kredit adalah sistem penjualan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara mengirimkan barang sesuai dengan pesanan yang diterima dari pembeli dan untuk jangka waktu tertentu perusahaan mempunyai tagihan kepada pembeli tersebut. Adapun pengertian penjualan kredit menurut Soemarso (2018) yaitu kelonggaran yang diberikan perusahaan kepada pelanggan pada waktu melakukan penjualan. Kelonggaran-kelonggaran yang diberikan biasanya dalam bentuk memperbolehkan pelanggan tersebut untuk membayar kemudian atas penjualan barang atau jasa yang dilakukan, misalnya dengan syarat penjualan.

Penjualan kredit yaitu sistem penjualan dimana pembayarannya dilakukan setelah barang diterima oleh pembeli dengan jumlah dan jatuh tempo pembayaran yang disepakati kedua belah pihak (Sujarweni, 2016). Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penjualan kredit adalah transaksi penjualan yang dilakukan namun pembayarannya menggunakan jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama.

### **Sistem Penjualan Kredit**

Mulyadi (2016) mengatakan bahwa sistem penjualan kredit adalah kegiatan penjualan yang terdiri dari transaksi penjualan barang atau jasa, baik secara kredit maupun tunai, yang mana dalam transaksi penjualan kredit, jika order dari pelanggan telah dipenuhi dengan pengiriman barang atau penyerahan jasa, maka untuk jangka waktu tertentu perusahaan memiliki piutang kepada pelanggannya. Kegiatan penjualan secara kredit ini ditangani oleh perusahaan melalui sistem penjualan kredit.

Sistem penjualan kredit merupakan transaksi penjualan barang dan jasa untuk jangka waktu tertentu, perusahaan memiliki piutang kepada pelanggannya yang wajib dilunasi sesuai dengan jangka waktu tertentu. Sistem penjualan kredit ini digunakan untuk menghindari terjadinya piutang tak tertagih, sehingga penjualan kredit yang pertama kepada seorang pembeli selalui didahului dengan analisa terhadap dapat atau tidaknya pembeli tersebut diberi kredit.

### **Fungsi yang Terkait dalam Sistem Penjualan Kredit**

Menurut Mulyadi (2016), terdapat beberapa fungsi penting dalam penjualan kredit yaitu:

1) Fungsi Penjualan

Fungsi ini bertanggung jawab atas surat order dari pelanggan, menambahkan informasi yang belum ada dalam surat order, meminta otorisasi kredit, menentukan tanggal pengiriman, serta mengisi surat order pengiriman.

2) Fungsi Kredit

Fungsi ini bertanggung jawab untuk meneliti status kredit pelanggan dan memberikan otorisasi pemberian kredit kepada pelanggan.

3) Fungsi Gudang

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyimpan dan menyiapkan barang yang telah dipesan oleh pelanggan, kemudian menyerahkan barang tersebut ke fungsi selanjutnya.

4) Fungsi Pengiriman

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyerahkan barang berdasarkan surat order pengiriman yang diterima dari fungsi penjualan.

5) Fungsi Penagihan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat dan mengirimkan faktur penjualan kepada pelanggan serta menyediakan salinan faktur untuk keperluan pencatatan transaksi penjualan oleh fungsi akuntansi.

6) Fungsi Akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat piutang yang muncul dari kegiatan transaksi penjualan kredit dan membuat serta mengirimkan pernyataan piutang kepada pelanggan, hingga membuat laporan penjualan.

### **Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Penjualan Kredit**

Menurut Mulyadi (2016), beberapa jaringan prosedur yang membentuk suatu sistem penjualan kredit yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur Order Penjualan

Fungsi penjualan yaitu menerima order dari pembeli dan menambahkan informasi penting pada surat order dari pembeli. Fungsi penjualan kemudian membuat surat order pengiriman dan mengirimkannya kepada bagian selanjutnya.

2) Prosedur Persetujuan Kredit

Fungsi penjualan bertugas meminta persetujuan penjualan kredit pada pembeli dari fungsi kredit.

3) Prosedur Pengiriman

Fungsi pengiriman mengirimkan barang kepada pembeli dengan informasi yang tercantum dalam surat order pengiriman.

4) Prosedur Penagihan

Fungsi penagihan membuat faktur penjualan dan mengirimkannya kepada pembeli.

5) Prosedur Pencatatan Piutang

Fungsi akuntansi bertugas untuk mencatat tembusan faktur penjualan ke dalam kartu piutang serta mengarsipkan dokumen tembusan tersebut sebagai catatan piutang.

6) Prosedur Distribusi Penjualan

Fungsi akuntansi bertugas untuk mendistribusikan data penjualan menurut informasi yang diperlukan oleh manajemen.

7) Prosedur Pencatatan Beban Pokok Penjualan

Fungsi akuntansi akan mencatat secara periodik total harga pokok yang dijual dalam suatu periode akuntansi.

### **METODE**

Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai

lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2019:18).

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui metode wawancara kepada salah satu staff Accounting & Finance pada PT. Accord Mandiri Batam untuk mengetahui bagaimana alur kerja kegiatan penjualan secara kredit pada PT. Accord Mandiri Batam, serta metode observasi yang dilakukan dengan cara melihat serta mempraktikkan secara langsung kegiatan penjualan secara kredit dengan menggunakan aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam. Adapun data sekunder diperoleh melalui metode dokumentasi berdasarkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan prosedur penjualan secara kredit di PT. Accord Mandiri Batam, seperti *Purchase Order* (PO), *Delivery Order* (DO), serta *Invoice* Penjualan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran, ataupun lukisan secara sistematis mengenai hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Nazir, 2014). Dalam metode ini, penulis menjelaskan, mendeskripsikan, serta memberikan gambaran terkait prosedur penjualan secara kredit pada aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama melaksanakan kegiatan operasionalnya, khususnya dalam hal penjualan secara kredit, PT. Accord Mandiri Batam masih belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) baku yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu dapat mempengaruhi tingkat keefektifan kerja karyawan, sulitnya dilakukan pengawasan, serta memungkinkan adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Tanpa ada prosedur baku, tentu juga akan menyulitkan bagi karyawan baru untuk memahami tanggung jawab baru nya karena tidak ada acuan yang dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan kerja.

Berdasarkan permasalahan nyata yang telah disebutkan diatas, maka cara untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan merancang Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait kegiatan penjualan secara kredit pada Aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam. Perancangan SOP ini berlandaskan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan No. PER/21/M-PAN/11/2009, dimana terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam penyusunan SOP diantaranya:

- 1) Konsistensi

SOP yang telah dirancang diharapkan dapat dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu bagi setiap anggota PT. Accord Mandiri Batam.

- 2) Komitmen

SOP yang telah dirancang diharapkan dapat dilaksanakan dengan penuh komitmen bagi setiap anggota PT. Accord Mandiri Batam.

3) Perbaikan Berkelanjutan

SOP yang telah dirancang harus bersikap terbuka terhadap setiap penyempurnaan dikemudian hari.

4) Mengikat

SOP yang telah dirancang harus mengikat terhadap setiap anggota PT. Accord Mandiri Batam.

5) Seluruh Unsur Memiliki Peran Penting

Setiap bagian/divisi pada PT. Accord Mandiri Batam memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing yang mana saling berkaitan dengan bagian lainnya.

6) Terdokumentasi dengan Baik

SOP yang telah dirancang harus didokumentasikan dengan baik oleh PT. Accord Mandiri Batam sehingga dapat dijadikan acuan kerja dikemudian hari.

Setelah melakukan wawancara dengan salah satu staff accounting & finance di PT. Accord Mandiri Batam untuk mengetahui proses penjualan secara kredit pada Aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam secara lebih mendalam, serta melaksanakan observasi yang dilakukan sendiri oleh penulis, maka Standar Operasional Prosedur (SOP) penjualan secara kredit pada aplikasi Saint di PT. Accord Mandiri Batam adalah sebagai berikut.

- 1) Pelanggan PT. Accord Mandiri Batam mengirimkan permintaan pesanan (*Purchase Order*) melalui *email* ke bagian *Sales* PT. Accord Mandiri Batam.
- 2) *Purchase Order* yang telah diterima kemudian diinput oleh bagian *Sales* ke menu *Sales Order* pada Aplikasi Saint.
- 3) Setelah bagian *Sales* menginput *Sales Order* pada Aplikasi Saint, maka bagian *sales* mengirimkan PO tersebut ke bagian *Accounting* via *Skype* untuk kemudian di rekap oleh bagian *accounting*.
- 4) Pelanggan PT. Accord Mandiri Batam kemudian mengirimkan permintaan pengiriman barang (*Shipnote*) melalui *email* ke bagian *Sales* PT. Accord Mandiri Batam dengan maksud agar segera melakukan pengiriman barang sesuai yang dipesan.
- 5) Bagian *sales* menginput *Delivery Order* ke Aplikasi Saint berdasarkan data yang tertera pada *Shipnote*.
- 6) Setelah menginput *Delivery Order* ke dalam Aplikasi Saint, bagian *sales* akan mencetak *Delivery Order* tersebut ke dalam 3 rangkap lembar form berwarna putih, pink, dan kuning.
- 7) Bagian *sales* membubuhkan tanda tangan serta memberikan stamp PT. Accord Mandiri Batam pada masing-masing lembar form *Delivery Order* tersebut kemudian memberikan form *Delivery Order* tersebut ke bagian *accounting*.
- 8) Bagian *accounting* akan memeriksa terlebih dahulu kesesuaian data pengiriman barang yang telah diinput oleh bagian *sales* dalam Aplikasi Saint dengan lembar

form *Delivery Order* yang diterima dari bagian *sales*. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti nama pelanggan, tanggal pengiriman, termin pembayaran, PO yang digunakan, item dan kuantitas yang akan dikirim, serta harga penjualan. Apabila sudah sesuai maka akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya dan apabila belum sesuai maka akan dikembalikan ke bagian *sales* untuk dilakukan *revisi* kembali.

- 9) Bagian *accounting* menginput *Invoice* Penjualan ke dalam Aplikasi Saint berdasarkan data pengiriman barang (*Delivery Order*) yang telah diinput oleh bagian *Sales*.
- 10) Setelah bagian *accounting* menginput *invoice*, maka bagian *accounting* akan mencetak *Invoice* Penjualan tersebut ke dalam 3 rangkap lembar form berwarna putih, pink, dan kuning.
- 11) Bagian *accounting* membubuhkan tanda tangan serta memberikan stamp PT. Accord Mandiri Batam pada masing-masing lembar form *Invoice* Penjualan tersebut.
- 12) Bagian *accounting* kemudian menginput data *Invoice* Penjualan tersebut ke dalam Ms. Excel Laporan Penjualan Harian dan Kartu Piutang Pelanggan.
- 13) Bagian *accounting* memberikan lembar form *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* ke bagian *store*.
- 14) Bagian *store* memeriksa kelengkapan form *Invoice Penjualan* dan *Delivery Order* yang diterima dari bagian *accounting*. Apabila sudah lengkap maka akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya dan apabila belum lengkap maka akan di *follow-up* kembali ke bagian *accounting* agar segera dilengkapi.
- 15) Bagian *store* akan mengatur jadwal pengiriman barang ke tempat pelanggan.
- 16) Bagian *store* memberikan lembar form *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* ke *driver* PT. Accord Mandiri Batam untuk diserahkan ke pelanggan bersama dengan penyerahan barang yang dipesan pelanggan.
- 17) Setelah barang dan dokumen diterima oleh pelanggan, maka pelanggan akan membubuhkan tanda tangan dan stamp perusahaan pada lembar form *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* PT. Accord Mandiri Batam serta mengambil rangkap pertama (putih) masing-masing dokumen sebagai arsip untuk pelanggan.
- 18) Rangkap kedua dan ketiga lembar form *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* (warna pink dan kuning) yang telah di tanda-tangani serta diberikan stamp oleh pelanggan akan diserahkan dan dibawa kembali oleh *driver* PT. Accord Mandiri Batam untuk diserahkan ke bagian *store*.
- 19) Bagian *store* akan memeriksa kelengkapan dokumen yang sudah kembali. Apabila sudah lengkap maka akan diberikan ke bagian *accounting* dan apabila belum lengkap akan di *follow-up* kembali ke pelanggan.
- 20) Bagian *accounting* menerima kembali rangkap kedua dan ketiga *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* (warna pink dan kuning) yang telah ditanda-tangani dan diberikan stamp oleh pelanggan.
- 21) Bagian *accounting* merekap *Invoice* Penjualan dan *Delivery Order* tersebut ke dalam map ordner berdasarkan urutan abjad untuk kemudian di arsip.

## 22) Selesai.

Beberapa dokumen yang digunakan dalam prosedur penjualan secara kredit di PT. Accord Mandiri Batam adalah sebagai berikut:

1) *Purchase Order* (PO)

Merupakan dokumen resmi dari pelanggan yang berisi informasi terkait rincian barang yang ingin dibeli.

2) *Delivery Ship Note*

Merupakan dokumen yang berisi pernyataan permintaan pengiriman barang dari pelanggan pada hari yang ditentukan.

3) *Delivery Order* (DO)

Merupakan dokumen perintah pengiriman barang dari penjual agar barang dapat dikirimkan kepada pembeli.

4) *Invoice* Penjualan

Merupakan dokumen yang diterbitkan oleh pihak penjual sebagai tagihan atas transaksi penjualan yang terjadi.

## PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1) PT. Accord Mandiri Batam belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) baku terkait kegiatan penjualan secara kredit dengan menggunakan Aplikasi Saint sehingga mempengaruhi tingkat keefektifan kerja karyawan, sulitnya pengawasan kerja, memungkinkan adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta tidak adanya acuan kerja terutama bagi karyawan baru.

2) Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat membantu memudahkan dalam menentukan langkah-langkah kegiatan dimasa mendatang, membantu meningkatkan efektifitas kerja karena pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien, serta dapat mempermudah pengawasan. SOP juga dapat menjaga kinerja karyawan serta dapat membantu menghindari terjadinya kesalahan, dan dapat menegaskan alur tanggung jawab masing-masing bagian.

Adapun saran yang dapat penulis ajukan dari hasil penelitian ini yaitu PT. Accord Mandiri Batam dapat mempertimbangkan untuk menerapkan SOP yang telah disusun dan mengimplementasikannya ke setiap bagian terkait agar setiap karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga kegiatan penjualan secara kredit dapat berjalan lancar tanpa adanya kendala karena pelaksanaannya sudah berpedoman pada SOP yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gracesia, Zulvia, D., & Sari, N. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Pada CV. Putra Tunas Mandiri Padang. Indonesia. (n.d.). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/21/M-PAN/11/2009 tentang Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan*. Jakarta.
- Kotler, P. (2008). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks.
- Kurniati, N. (2020). *Prosedur Penjualan Kredit pada Perseroan Terbatas (PT) Slnkona Indonesia Lestari*. Jawa Barat: Universitas Subang.
- Loenardi, F. M. (2017). Analisis dan Perancangan Standard Operating Prochedure (SOP) Terhadap Siklus Penjualan pada Perusahaan Dagang Bahan Kebutuhan Pokok (Studi Kasus pada CV. Mapan).
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi (4th ed)*. Salemba Empat.
- Nikmah, F. K., & Pratama, R. A. (2023). Pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Bagian KeuanganPT. XYZ.
- Praharani, G. (2018). Perancangan Pengendalian Internal Sistem Penjualan Kredit dan Desain SOP Piutang Pada PT RN.
- Sazmita, A. (2016). *Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) Siklus Penjualan Kredit (Studi Praktik Kerja pada PT Sahadja Niaga)*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Septiany, & Melisa, R. (2018). *Sistem dan Prosedur Penjualan Kredit pada PT Setiawan Sejati*. Bogor: Sekolah Tinggi Ilmu Kesatuan Bogor.
- Sulindah, E. (2019). *Tinjauan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Prima Pada PT Sari Burger (BurgerKing) Jakarta*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Widyantari, N. P. (2015). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Penerimaan Kas pada CV. Sanki Utama Surabaya*. Jawa Timur: Universitas Muhamadiyah Malang.