

PENGARUH SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PENSIUNAN

Husin¹, Fitriaman², Arjuanna Ishak³

¹²³*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo*

Email: anna.23ishak@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian tunjangan pensiun dan internal locus of control terhadap tingkat kepuasan pensiunan (studi kasus pada kantor sinode gepsultra). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pensiunan pada Kantor Sinode Gepsultra yang berjumlah 113 orang. Persepsi responden diukur dengan jawaban kuisioner yang menggunakan pengukuran skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan pada Kantor Sinode Gepsultra, (2) Internal locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan pada Kantor Sinode Gepsultra, dan (3) Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun dan Internal Locus Of Control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan pada Kantor Sinode Gepsultra..

Kata kunci: *Tingkat Kepuasan pensiunan, Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun, Internal Locus Of Control*

Abstract

This study aims to determine the effect of the system of providing pension benefits and internal locus of control on the level of pensioner satisfaction (a case study at the Gepsultra Synod Office). The sample in this study were retired employees at the Gepsultra Synod Office, totaling 113 people. Respondents' perceptions were measured by answering questionnaires using a Likert scale measurement. This study uses multiple regression analysis method. This study concludes that (1) The system of providing pension benefits partially has a significant effect on the satisfaction level of retirees at the Gepsultra Synod Office, (2) Internal locus of control partially has a significant effect on the satisfaction level of pensioners at the Gepsultra Synod Office, and (3) the system of providing Retirement Allowances and Internal Locus Of Control simultaneously influence the level of satisfaction of retirees at the Gepsultra Synod Office.

Keywords: *Retirement Satisfaction Level, Retirement Allowance System, Internal Locus Of Control*

1. PENDAHULUAN

Pegawai Swasta memiliki peranan penting dalam berjalannya sebuah organisasi di dalam sebuah kantor swasta. Berjalannya sebuah organisasi karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, bersikap jujur, semangat tinggi, saling bekerja sama dalam mengerjakan sesuatu, tekad, dan sikap mental yang dimiliki pegawai di dalam organisasi kantor swasta. Oleh karena itu kantor swasta Sinode Gepsultra tersebut perlu memberikan suatu penghargaan bagi para pegawai di dalamnya seperti diberikannya rasa kepercayaan kepada pegawai, perlindungan, dan kesejahteraan agar para pegawai kantor Sinode Gepsultra yang bekerja di dalam organisasi kantor swasta tersebut merasa diperlakukan dengan baik akibatnya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan swasta di dalam kantor Sinode Gepsultra dalam bentuk uang pensiunan PGI yang diberikan secara langsung oleh kantor sinode gepsultra sesuai masa habis kerja pegawai kantor Sinode Gepsultra.

Hak yang di terima oleh karyawan swasta pada saat habis masa kerjanya di kembalikan dalam bentuk uang. Program dana pensiun di Indonesia dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta. Pelaksanaan dana pensiun pemerintah di Indonesia antara lain jamsostek, suatu program kontribusi tetap wajib untuk karyawan swasta dan BUMN dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun, Departemen Keuangan memegang peranan dalam pengawasannya (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 merupakan kerangka hukum dasar untuk dana pension swasta di Indonesia. Undang-undang ini didasarkan pada prinsip “kebebasan untuk memberikan janji pensiun bersifat suka rela, hak penerima manfaat harus dijamin. Pemberian dana pensiun kepada karyawan kantor sinode gepsultra sesuai dengan Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun, Sistem suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Pemberian tunjangan pensiun yang diberikan berupa uang untuk mensejahterakan karyawan-karyawannya dimasa tua, tujuannya agar karyawan yang pensiun tersebut bisa menikmati hidup layak meski tidak bekerja lagi bekerja. Jadi yang dimaksud dengan Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun merupakan Prosedur yang dibuat perusahaan menurut aturan yang ada didalam perusahaan untuk memberikan sebuah dana pensiun berupa uang yang berhak didapatkan pensiunan pada saat usia masa kerja telah selesai. Usia tertentu ini tergantung pada aturan di insitutisi atau tempat kerja masing-masing dan jenis keahliannya. Ada yang pensiun pada usia 46 tahun, 55 tahun atau 58 tahun, 65 tahun, dan 70 tahun bagi profesi tertentu.

Suatu sistem tentunya berkaitan dengan prosedur, hal ini diperkuat untuk pendapat (Mulyadi, 2017) yang mengemukakan bahwa prosedur adalah suatu utusan kegiatan klerikal (clerical), biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Prosedur merupakan urutan secara rinci kegiatan, urutan atau langkah- langkah dari serangkaian tahapan yang saling berhubungan satu sama lain guna melaksanakan suatu aktivitas (Sutanto, 2008) berpendapat bahwa “Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama”. (Nugroho, 2020). Menurut Romeney dan Steinbart (2016) Sistem adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan, komponen tersebut memiliki indikator masukan, pengelolah, dan keluaran memegang peran yang penting terhadap tingkat kepuasan pensiunan.

Locus of Control (lokus kendali) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah. Penentu nasib mereka sendiri. Konsep tentang Locus of Control (Locus Kendali) pertama kali di kemukakan oleh Rotter Seorang ahli teori pembelajaran sosial.

Locus of Control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri. Schunk and Greene (2017:12) menjelaskan bahwa internal locus of control dan external mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Tidak satupun individu yang benar-benar internal ataupun eksternal, melainkan berupa kecenderungan, oleh karena itu tidak terdapat aspek yang benar-benar menyatakan internal locus of control ataupun external, melainkan secara keseluruhan yakni locus of control.

Internal Locus of Control adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan Locus of Control Internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan untuk keadaan dalam membangun kantor sinode Gepsultra. Berdasarkan indikator pada internal locus of control kepercayaan diri, karakteristik individu yang tetap dan kesiapan kerja memegang peran yang penting terhadap tingkat kepuasan pensiunan Kantor Sinode Gepsultra.

Menurut Kotler dan Keller (2016:153) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dengan membandingkan kinerja atau hasil produk atau jasa yang dirasakan dengan harapan. Jika kinerja atau pengalaman tidak sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan merasa tidak puas. Tetapi jika kenyataan sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan merasa puas. Dan jika kenyataan melebihi harapan, maka pelanggan akan merasa sangat puas atau senang (Komala, Norisanti, & Ramdan, 2019). Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting. Menurut Panggabean (2014:132) menyatakan bahwa tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskilen dan Dahgaard (2000) pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki motivasi yang kuat, moral yang baik dan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Menurut Philip (2004) Kepuasan adalah perasaan semangat seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kesannya terhadap penerimaan manfaat pensiun dan harapannya. Menurut Ike Janita Dewi (2006) penyebab rasa tidak puas pada dasarnya terdiri dari berbagai hal seperti upah, keuntungan tambahan, kebijakan, dan administrasi perusahaan, perilaku pengawasan, kondisi kerja dan beberapa factor lain yang tidak langsung berkaitan dengan tugas (Said,2015).

Tujuan utama diajukannya Undang-Undang Pensiun adalah untuk menetapkan hak peserta, menyediakan standar peraturan, yang dapat menjamin diterimanya manfaat-manfaat pensiun pada waktunya, untuk memastikan bahwa manfaat pensiun digunakan sebagai sumber penghasilan yang berkesinambungan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan beberapa batas usia pensiun untuk pekerja sektor swasta. Dalam pasal 167 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pekerja pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut pasal 154 huruf C undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Dana pensiun yang diberikan oleh Kantor Sinode Gepsultra untuk pegawai yang telah pensiunnya itu diberikan dana pensiun PGI (Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia) kepada pensiunan yang berdiri pada 6 Januari 1975, sebagaimana realisasi dari keputusan

Sidang Raya VII Tahun 1971 di Pematang Siantar-Sumut. Dana pensiun PGI merupakan jenis dana pensiun pemberi kerja, tujuan didirikannya Dana Pensiun ini adalah untuk memberikan kesejahteraan kepada peserta dan pihak yang berhak agar kesinambungan penghasilan peserta tetap terjamin pada hari tua setelah tidak bekerja lagi pada pemberian kerja.

Sekarang ini, sesuai dengan Surat Keputusan menteri keuangan RI No.KEP.098/KM.17/2000. Tanggal 20 Maret 2000, mitra pendiri dana pensiun PGI tercatat berjumlah 42 Mitra yang terdiri dari 26 Sinode Gereja dan 16 Lembaga Pendidikan/Rumah Sakit yang dilakukan sekaligus hanya satu kali pembayaran kepada pegawai atau ahli waris/keluarganya. Dana pensiun yang diberikan oleh kantor diharapkan berguna dan bermanfaat sebagai bekal untuk memulai hidup baru untuk kedepannya setelah masa kerja berakhir/pensiun. Sesuai dengan maksud dan tujuannya maka peserta Kantor Sinode adalah seluruh pegawai swasta yaitu mereka yang diterima dan diperkerjakan dalam suatu jabatan oleh ketua Kantor Sinode yang berwenang mengangkatnya dan digaji menurut peraturan gaji yang berlaku dikantor Sinode Gepsultra.

Secara garis besar layanan yang diberikan oleh Kantor Sinode Gepsultra adalah layanan sosial berupa pelayanan dalam bentuk melayani jemaat yang berada wilayah gereja protestan di Sulawesi Tenggara baik itu diperkotaan maupun di perdesaan terpencil, pembuatan surat baptis, surat sidi, surat nikah gepusultra, pelayanan khusus seperti baptisan, sidi, dan nikah.

Pembahasan dalam penelitian ini sangat menarik di karena di dalam sebuah Kantor Swasta yaitu Sinode Gepsultra memiliki pensiun yang disebut sebagai pensiun PGI atau di sebut juga persekutuan gereja-gereja di indonesia, yang diberikan kepada pegawai yang telah habis masa kerjanya di dalam kantor Sinode Gepsultra untuk kelangsungan hidup masing- masing pensiunan pada saat tidak bekerja lagi didalam kantor tersebut, dan penelitian ini berbeda di karena sebagian peneliti meneliti tentang pensiun yang membahas tentang pegawai negeri sipil (PNS) yang dana pensiunnya berasal dari negara itu sendiri. Dan penelitian ini menarik karena memberikan informasi kepada masyarakat, layanan pendidikan, dan mahasiswa bahwa ada sebuah kantor swasta yang memiliki dana pensiun yang disebut dengan PGI/ Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia yang jarang diketahui.

Sesuai keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara prosedur atau tata cara pelayanan pembayaran kepada masyarakat harus mengandung sendi – sendi kesederhanaan, kejelasan dan kepastian, keamanan, kenyamanan, keterbukaan efisiensi, ekonomis, keadilan yang merata serta ketepatan waktu. Prosedur sendiri merupakan pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan yang terdiri dari tahap demi tahap pekerjaan yang saling berkesinambungan sehingga merupakan bentuk kerja sama antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri yang saling berkesinambungan sehingga merupakan bentuk kerja sama antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri yang saling berkesinambungan sehingga merupakan bentuk tanggung jawab sendiri-sendiri yang akan terjalin dalam suatu rangkaian kerja.

Pelaksanaan prosedur itu sendiri harus sistematis dan logis, mana prosedur yang harus di dahulukan, mana prosedur yang selanjutnya dan mana prosedur yang harus awal, mana prosedur yang terakhir. Setiap langkah yang dilakukan harus berpola dengan baik. Prosedur yang dibuat bertujuan untuk mempermudah dan mempelancar setiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam rangka memberikan pelayanan pembayaran yang memuaskan bagi para peserta kantor Sinode Gepsultra dan keluarganya dalam mengurus permohonan pelayanan pembayaran hak pensiun. Penyelesaian hak peserta yang tepat waktu membuat para peserta kantor Sinode Gepsultra dan keluarganya dalam mengurus permohonan

pelayanan pembayaran hak pensiun diusia lanjut. Diketahui bahwa dana pensiun Kantor Sinode Gepsultra tahun 2019 sampai 2021 dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Dana Pensiun PGI Untuk Kantor Sinode

Tahun	Dana Pensiun PGI
2019	Rp.50.159.912,00
2020	Rp.50.232.551,00
2021	Rp.53.053.565,00

Sumber: Dokumen Dana Pensiun PGI Pada Kantor Sinode Gepsultra

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa dana pensiun PGI (Persatuan Gereja Indonesia) Kantor Sinode Gepsultra untuk tahun 2019 total 112 orang pensiunan, pada tahun 2020 total peserta 118 orang pensiunan, dan untuk tahun 2021 total peserta 113 orang pensiunan. Jumlah dana pensiun PGI untuk karyawan Kantor Sinode Gepsultra mengalami kenaikan yang signifikan sebesar Rp.50.159.912,00- Rp.53.053.565,00 dari Tahun 2019-2021.

Program yang di miliki berupa Program Pensiun yang pada intinya memberikan penjaminan masa tua bagi pensiunan yang telah memasuki kategori pensiunan. Adapun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan diatur tersendiri sehingga para calon penerima tidak mengalami kebingungan untuk mendapatkan penjaminan.

Secara garis besar tujuan pengamatan yang penulis lakukan adalah (1) Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh sistem pemberian tunjangan terhadap penerima pensiun kantor sinode gepsultra. (2) Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh internal locus of control terhadap kepuasan pensiunan kantor sinode gepsultra. (3) Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh sistem pemberian tunjangan pensiun dan internal locus of control secara bersama terhadap tingkat kepuasan pensiunan kantor Sinode Gepsultra .

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pemberian pensiun kepada karyawan sebagai satu aspek yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan, manfaat, dan efisiensi kerja tinggi dari setiap karyawan kantor. Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun yang menyebutkan manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh dana pensiun kepada pesertanya setelah peserta tersebut pensiun (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992).

Menurut Kususmaningtuti S. Soentiono (2016) dalam bukunya yang berjudul Dana Pensiun Untuk Masa Tua Mandiri dan Sejahtera menyatakan bahwa. “Pensiun adalah berhenti bekerja karena sesuai ketentuan telah mencapai usia tertentu. Usia tertentu ini tergantung aturan diintutusi atau tempat kerjanya masing-masing dan jensi keahliannya. Ada yang pension pada usia 46 tahun, 55 tahun, 56 atau 58 tahun, 60 atau 65 tahun bahkan ada yang hinnga 70 tahun bagi profesi tertentu (Soetiono 2016).

Menurut Kasmir (2014) dalam bukunya yang berjudul Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya menyatakan bahwa “Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pension atau sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan”.

Menurut Totok Budisantoso and Nuritomo (2014) dalam bukunya Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, pensiun adalah seluruh himpunan iuran peserta dan iuran peserta, dan janda/duda peserta. Sesuai dengan standar akuntansi keuangan No.18 tentang

Akuntansi Dana Pensiun memiliki pengertian bahwa pensiun merupakan suatu badan hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari pemberi kerja, yang berfungsi untuk mengelola dan menjalankan program pensiun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku (Yunawati 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penyusun menyimpulkan bahwa Pensiun adalah suatu kondisi dimana seseorang sudah tidak produktif lagi dalam bekerja yang diakibatkan karena faktor usia dan faktor kondisi seseorang, dan sebagai bentuk penghargaan perusahaan memberikan hak secara teratur kepada pegawainya demi menunjang hidup diusia yang sudah tidak produktif lagi.

Suatu sistem tentunya berkaitan dengan prosedur, hal ini diperkuat untuk pendapat (Mulyadi, 2017) yang mengemukakan bahwa prosedur adalah suatu utusan kegiatan klerikal (clerical), biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Prosedur merupakan urutan secara rinci kegiatan, urutan atau langkah-langkah dari serangkaian tahapan yang saling berhubungan satu sama lain guna melaksanakan suatu aktivitas (Sutanto, 2008) berpendapat bahwa “Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama”. (Nugroho, 2020).

Menurut Robbins (2016:13) Locus of Control Internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan Locus of Control Internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Menurut Hanurawan (2011:113) orang dengan locus of control internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti penelitian manajer atau perencana. (Chandra K. H. Mallo., Irvan Trang., & Regina T, 2022).

Menurut Gaol (2014:310), bahwa Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang di terima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Deesler (2012:444) menyatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran tidak lansung yang diberikan kepada karyawan bias mencakup misalnya, asuransi jiwa, kesehatan, cuti, dan pensiun. Menurut Panggabean (2014:132) menyatakan bahwa tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:27) mengatakan bahwa tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya (Kurniasi dan Harahap, 2021).

Menurut Kotlerdan keller (2016:153) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dengan membandingkan kinerja atau hasil produk atau jasa yang dirasakan dengan harapan. Jika kinerja atau pengalaman tidak sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan merasa tidak puas. Tetapi jika kenyataan sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan merasa puas. Dan jika kenyataan melebihi harapan, maka pelanggan akan merasa sangat puas atau senang (Komala, Norisanti, & Ramdan, 2019).

Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1 : Sistem pemberian tunjangan pensiun berpengaruh terhadap kepuasan pensiunan di Kantor Sinode Gepsultra.
- H2 : Internal Locus of Cotrol berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan di Kantor Sinode Gepsultra.
- H3 : Sistem Pemberian Tunjangan pensiun dan internal locus of Control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan di Kantor Sinode Gepsultra.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah Kantor Sinode Gepsultra, yang beralamat di Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 12. Kemaraya. Kendari. Sulawesi Tenggara 93121. Objek dalam penelitian ini adalah Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun (X1) dan Internal Locus Of Control (X2) sebagai variabel independen serta Tingkat Kepuasan Pensiunan sebagai variabel dependen (Y). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pensiunan pegawai Kantor Sinode Gepsultra yang tercatat sebagai penerima Tunjangan Kantor Sinode Gepsultra yaitu berjumlah 113 peserta pada tahun 2021. Karena tersebarnya jumlah populasi dari responden, maka pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling total, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. (Sugiyono,2017:137). Dalam penelitian ini data kualitatifnya yaitu berupa uraian penjelasan dari variabel, objek penelitian dan juga pernyataan dalam kuisioner yang akan diklasifikasikan ke dalam kategori menggunakan skala likert. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang di ukur menggunakan skor dari skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

Menurut Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. (Rizal Ahmad., dkk,2019)

Menurut Rusiadi (2017: 235), Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antara beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon.$$

Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Nilai R² sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R² berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali,2016:95).

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji parsial untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, terhadap variabel dependen. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial (Sireger, 2017). Jika nilai thitung > tabel atau sig. > 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individual).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2016). Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

1. Membandingkan F hitung dengan F tabel
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Melihat probabilities values Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:
 - a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
 - b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control terhadap tingkat kepuasan pensiunan pada Kantor Sinode Gepsultra. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.389	.258		1.508	.134		
	X1	.432	.085	.397	5.059	.000	.468	2.138
	X2	.478	.076	.491	6.250	.000	.468	2.138

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu Nilai konstanta adalah 0,389. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila besarnya seluruh variabel independen adalah 0, maka kepuasan pensiunan (Y) adalah 0,389. Koefisien X1 sebesar 0,432 yang memiliki arti bahwa ketika variabel independen sistem pemberian tunjangan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan pensiunan akan meningkat sebesar 0,432. Koefisien X2 sebesar 0,478 yang memiliki arti bahwa ketika variabel independen locus of control meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan pensiunan meningkat sebesar 0,478.

Uji Hipotesis

Variabel sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan dapat dibuktikan dengan menggunakan uji t dan F sebagai berikut:

Tabel 3

Ringkasan Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	R.Square
X1	5,059	1,981	0,000	118,466	3,08	0,000	0,683
X2	6,250	1,981	0,000				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel dengan sig. < 0,05. Dilihat dari tabel 3 sistem pemberian tunjangan (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung (5,059) > ttabel (1,981). Nilai dari thitung menunjukkan nilai yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian tunjangan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan dengan arah positif. H1 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian tunjangan maka kepuasan pensiunanpun semakin tinggi. Internal locus of control memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung (6,250) > ttabel (1,981). Nilai dari thitung menunjukkan nilai yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat tingkat kepuasan pensiunan. Sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan semakin baik internal locus of control yang dimiliki oleh pensiunan maka kepuasan pensiunanpun semakin tinggi.

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menguji pengaruh sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control terhadap kepuasan pensiunan pada Kantor Sinode GepSultra. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar $118,466 > 3,08$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan secara simultan variabel sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi pada tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil dari R Square adalah 0,683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control dapat menjelaskan variabel dependen kepuasan pensiunan 68,3% dan sisanya 31,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kesadaran diri.

Pembahasan

Pengaruh sistem pemberian tunjangan terhadap tingkat kepuasan pensiun di Kantor Sinode Gepsultra dapat diketahui dengan melakukan uji statistik, uji hipotesis dan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian penunjukan bahwa sistem pemberian tunjangan berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Dalam hal ini semakin baik sistem pemberian tunjangan yang diterapkan pada Kantor Sinode, maka akan semakin meningkatkan kepuasan pensiunan. Sistem menurut Mulyadi (2017) adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan". Sedangkan menurut Romney dan Steinbart (2016), "Sistem adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan". Hasil penelitian menunjukkan sistem pemberian tunjangan berdasarkan indikator masukan, pengelolah dan keluaran memegang peran yang penting terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Berdasarkan jawaban responden bahwa untuk sistem pemberian tunjangan, indikator yang memiliki pengaruh paling besar adalah masukan.

Dengan pelaksanaan masukan yang baik dapat mempermudah proses penerimaan peserta pensiun, proses antri dapat dilakukan dengan cepat, waktu menunggu giliran tidak lama, waktu pelayanan dijalankan dengan tepat sesuai dengan prosedur pelayanan, tanggap terhadap informasi yang disampaikan, dan terwujudnya penyampaian informasi sehingga kepuasan pensiun dapat dengan mudah diraih dikarenakan terwujudnya upah yang jelas yang disebabkan oleh upah yang diberikan sesuai dengan harapan sehingga kebutuhan hidup terpenuhi dan terpenuhinya kebutuhan hari tua dengan aman. Dari segi kebijakan juga mengalami peningkatan yang disebabkan oleh kebijakan yang diberikan telah sesuai dengan harapan, kebijakan telah mencakup masalah pensiunan dan kebijakan yang

ditetapkan telah memenuhi standar secara umum. Dari segi Administrasi perusahaan juga mengalami peningkatan karena pelayanan pada pensiunan telah dilakukan secara optimal, diberikannya perlindungan untuk kelangsungan hidup dengan program pensiun dan rasa aman serta kepedulian. Selain itu, dari segi kondisi kerja juga mengalami peningkatan karena lingkungan kerja yang telah diciptakan dapat membuat rasa aman dan kepedulian, lingkungan kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan serta kondisi kerja yang diberlakukan memberikan kepuasan kepada pensiunan.

Kantor Sinode Gepsultra sudah sangat baik dalam menerapkan sistem pemberian tunjangan kepada pensiunan sehingga sistem pemberian tunjangan pada Kantor Sinode Gepsultra berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Sri Yunawati (2016) yang menemukan bahwa sistem pemberian tunjangan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan.

Pengaruh internal locus of control terhadap tingkat kepuasan pensiun di Kantor Sinode Gepsultra dapat diketahui dengan melakukan uji statistik, uji hipotesis dan analisis regresi. Hasil penelitian penunjukan bahwa internal locus of control berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Dalam hal ini semakin baik internal locus of control yang dimiliki oleh pensiun pada kantor Sinode Gepsultra, maka akan semakin meningkatkan kepuasan pensiunan. Internal locus of control menurut Robbins (2016:13) adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Hasil penelitian menunjukkan internal locus of control berdasarkan indikator kepercayaan dalam diri, karakteristik individu yang tetap dan kesiapan kerja memegang peran yang penting terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Berdasarkan jawaban responden bahwa untuk internal locus of control, indikator yang memiliki pengaruh paling besar adalah kesiapan kerja.

Dengan kesipakan kerja dalam diri dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas individu dan membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga kepuasan pensiun dapat dengan mudah diraih dikarenakan terwujudnya upah yang jelas yang disebabkan oleh upah yang diberikan sesuai dengan harapan sehingga kebutuhan hidup terpenuhi dan terpenuhinya kebutuhan hari tua dengan aman. Dari segi kebijakan juga mengalami peningkatan yang disebabkan oleh kebijakan yang diberikan telah sesuai dengan harapan, kebijakan telah mencakup masalah pensiunan dan kebijakan yang ditetapkan telah memenuhi standar secara umum. Dari segi Administrasi perusahaan juga mengalami peningkatan karena pelayanan pada pensiunan telah dilakukan secara optimal, diberikannya perlindungan untuk kelangsungan hidup dengan program pensiun dan rasa aman serta kepedulian. Selain itu, dari segi kondisi kerja juga mengalami peningkatan karena lingkungan kerja yang telah diciptakan dapat membuat rasa aman dan kepedulian, lingkungan kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan serta kondisi kerja yang diberlakukan memberikan kepuasan kepada pensiunan.

Pensiunan Kantor Sinode Gepsultra sudah sangat baik dalam memegang kendali dalam diri sendiri terhadap apa yang terjadi sehingga internal locus of control pada pensiunan Kantor Sinode Gepsultra berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Vianti Fatmawati Jaya (2021) yang menemukan bahwa internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiunan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control berpengaruh simultan terhadap tingkat kepuasan pensiun. Artinya, jika sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control meningkat dengan baik maka kepuasan pensiun juga dapat meningkat dengan baik. Dengan semakin baiknya kantor Sinode Gepsultra dalam memberikan tunjangan pensiunan dan semakin baiknya tingkat kepercayaan diri pada pensiun maka akan berdampak baik untuk kepuasan pensiun.

Berdasarkan jawaban responden bahwa untuk kepuasan pensiun, kondisi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan pensiun.

Dengan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pensiun dikarenakan lingkungan kerja yang diciptakan dapat membuat terciptanya rasa kepedulian dan dengan kondisi kerja dapat memberikan kepuasan pada diri pegawai dan pensiunan.

Sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control pada kantor Sinode Gepsultra sudah tergolong baik. Sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiun. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan Sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiun pada Kantor Sinode Gepsultra.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut (1) Sistem pemberian tunjangan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiun pada kantor Sinode Gepsultra. Artinya semakin baik kantor Sinode Gepsultra dalam memberikan tunjangan maka tingkat kepuasan pensiun akan semakin baik. (2) Internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiun pada kantor

Sinode Gepsultra. Artinya semakin baik pengendalian diri yang dimiliki maka tingkat kepuasan pensiun akan semakin baik. (3) Sistem pemberian tunjangan dan internal locus of control berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pensiun pada kantor Sinode Gepsultra. Artinya sistem pemberian tunjangan yang baik ditambah dengan internal locus of control yang baik dalam meningkatkan kepuasan pensiun pada kantor Sinode Gepsultra.

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan rekomendasi sebagai pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi berikut (1) Bagi kantor Sinode Gapsultra diharapkan agar dapat mengelola dengan baik sistem pemberian tunjangan baik proses masukan proses pengolahan dan proses pengeluaran. Pegawai diharapkan bisa berusaha mengendalikan diri dengan lebih baik, baik kepercayaan dalam diri, karakter dan kepuasan diri agar terwujudnya kepuasan pensiun sesuai yang diinginkan. (2) Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel lain seperti kepuasan diri dan lingkungan kerja agar memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Wibowo dan Elisabeth Penti Kurniawati. (2015). "Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Menengah (Studi Pada Sentra Konveksi Di Kecamatan Tingkir Kota Salatiga)" Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Volume XVIII No. 2, Agustus 2015.
- Arya Bee Grand Christian dan Maria Rio Rita. (2016). "Peran Penggunaan Informasi Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Menunjang Keberhasilan Usaha" Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Jurnal EBBANK Vol. 7, No. 2, Desember 2016.
- Bank Indonesia. (2015). Profil Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM).
- Belkoui, A.R. (2011). Teori Akuntansi. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Endang Raino Wirjono dan Agus Budi Raharjono. (2012). "Survei Pemahaman Dan Pemanfaatan Informasi Akuntansi Dalam Usaha Kecil Menengah Di Daerah Istimewa Yogyakarta." Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Vol 7, No 2, Juli 2012.

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9ed.). Universitas Diponegoro.
- Holmes, S., dan Nicholls, D. (1988). An Analysis of The Use of Accounting Information by Australian Small Business, *Journal of Small Business Management*, 26(20), 57-68
- I Cenik Ardana, E. L. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ishak The A.S. (2015). Informasi Dalam Pengambilan Keputusan. Jakarta: Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Ningsih, R. (2016). Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember. Jember.
- Noor, Henry Faisal. (2007). Ekonomi Manajerial. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pinasti. (2017). Pengaruh penyelenggaraan dan penggunaan informasi akuntansi terhadap persepsi pemilik UMKM atas informasi akuntansi.
- Rini, A. D. (2016). Relevansi Sikap Berakuntansi Pelaku UMKM Muda Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Bisnis. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank. Vol. 6, Hal. 432-443.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart. (2018). Accounting Information Systems FOURTEENTH EDITION.
- Sofiah, N., dan A. Muniarti. (2014). "Persepsi pengusaha UKM keramik Dinoyo atas informasi akuntansi keuangan berbasis Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP)" *Jurnal JIBEKA* 8(1): 1-9.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2014). "Kewirausahaan Kiat Dan Proses Menuju Sukses" (edisi IV). Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UKM).
- Yanuar Lazuardi, F. A. S. (2019). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Menengah. *Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol.5, Hal.197-209.
- Yohanes Hendri Andhika dan Theresia Woro Damayant. (2017). "Niat Melakukan pencatatan Akuntansi pada Usaha Kecil Menengah: Pengetahuan Akuntansi Ataupun Herding" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 331 ISSN 1979-6471 Volume 20 No. 2, Oktober 2017.
- Yulia Astiani. (2017). "Pengaruh Persepsi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Tentang Akuntansi, Pengetahuan Akuntansi, dan Skala Usaha Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi". *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Yulianthi A.D. & Susyarini, N.P.W.A. (2017). Pengaruh penggunaan informasi akuntansi terhadap keberhasilan usaha. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Volume 3, 397-407.
- Zulia Hanum. (2013). "Pengaruh Persepsi Pengusaha Kecil Atas Informasi Akuntansi Keuangan Terhadap Keberhasilan Perusahaan (Survei Pada Usaha-Usaha Kecil Di Kota Medan)" Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara *Jurnal Riset Akuntansi Bisnis*, ISSN :1693-7597, vol n02 September 2013.
- Pertumbuhan Perekonomian Di Wakatobi Mengalami Peningkatan Yang Cukup Signifikan La Ode Boa,(2018). <https://keptonnews.com/2021/02/11/usaha-mikrokecil-dan-menengah-di-wakatobi-makin-menggeliat/>. Diakses pada 18 November 2021.