

TESIS

**PENGARUH KINERJA KARYAWAN, PENYERTAAN MODAL
DAN PENINGKATAN PENDAPATAN TERHADAP
CAPAIAN KINERJA PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA**

***THE EFFECT OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES,
CAPITAL INVESTMENT AND INCREASED REVENUE
TO THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE
PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA***

**A S W A R
A042192041**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH KINERJA KARYAWAN, PENYERTAAN MODAL
DAN PENINGKATAN PENDAPATAN TERHADAP
CAPAIAN KINERJA PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA**

***THE EFFECT OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES,
CAPITAL INVESTMENT AND INCREASED REVENUE
TO THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE
PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA***

**A S W A R
A042192041**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH KINERJA KARYAWAN, PENYERTAAN MODAL
DAN PENINGKATAN PENDAPATAN TERHADAP
CAPAIAN KINERJA PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA**

***THE EFFECT OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES,
CAPITAL INVESTMENT AND INCREASED REVENUE
TO THE ACHIEVEMENT OF THE PERFORMANCE
PERUMDA AIR MINUM
KABUPATEN TORAJA UTARA***

disusun dan diajukan oleh

**A S W A R
A042192041**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 24 Mei 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Arifuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP. 196406091992031000

Pembimbing Pendamping,



Andi Aswan, SE., MBA., PhD
NIP. 197705102006041003

Ketua Program Studi
Magister Keuangan Daerah,



Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196406091992031003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **A S W A R**

NIM : **A042192041**

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian tesis yang berjudul :

PENGARUH KINERJA KARYAWAN, PENYERTAAN MODAL DAN PENINGKATAN PENDAPATAN TERHADAP CAPAIAN KINERJA PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN TORAJA UTARA

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis saya ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah usulan penelitian tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Aswar

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan Jenjang Magister pada Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima penulis untuk mengikuti kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Syamsuddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA, Ketua Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah meluangkan waktu, kesempatan dan senantiasa mendukung kesuksesan dan penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA dan Bapak Andi Aswan, SE., M.BA., Ph.D. sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan. Semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.
5. Terima kasih kepada ayah dan ibu, istri, saudara-saudara, teman-teman peneliti, serta pihak akademik atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian tesis ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh Dosen dan Pegawai Program Studi Magister Keuangan Daerah yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Keuangan Daerah.
7. Teman-teman Kuliah Program Magister Keuangan Daerah yang senantiasa bersama sejak perkuliahan, penulisan proposal, dan penyelesaian tesis ini.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Rantepao, Mei 2022

Peneliti

ABSTRAK

ASWAR. *Pengaruh Kinerja Karyawan, Penyertaan Modal, dan Peningkatan Pendapatan terhadap Capaian Kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara* (dibimbing oleh Arifuddin dan Andi Aswan).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kinerja karyawan, penyertaan modal, dan peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja Perumda air minum Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Sampel sebanyak 81 responden yang diambil dari para pegawai / Staf Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *analisis multiple regression* (regresi berganda) dengan alat bantu *statistical package for the social sciences (SPSS) versi 24*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja karyawan berpengaruh terhadap capaian kinerja Perumda air minum kabupaten Toraja Utara, (2) penyertaan modal berpengaruh terhadap capaian kinerja Perumda air minum kabupaten Toraja Utara, dan (3) peningkatan pendapatan berpengaruh terhadap capaian kinerja Perumda air minum Kabupaten Toraja Utara.

Kata kunci: kinerja karyawan, penyertaan modal, peningkatan pendapatan dan capaian kinerja



ABSTRACT

ASWAR. *The Effect of Employees' Performance, Capital Investment, and Increased Income on the Performance Achievement of Regency Waterworks (Perumda) of North Toraja Regency* (supervised by Arifuddin and Andi Aswan)

The aim of this study is to determine the effects of the employees' performance, capital investment, and increased revenue on the performance achievement of Regency Waterworks (Perumda) of North Utara Regency.

This study used a quantitative approach. The Data used were primary data. The sample consisted of 81 respondents selected from the employees of Regency Waterworks (Perumda) of North Toraja Regency. The data were obtained through survey using a questionnaire distributed to the respondents. The data were analyzed by using multiple regression analysis (multiple regression) with a tool statistical package for the social sciences (SPSS) version 24.

The results show that (1) employees' performance affects the performance of Regency Waterworks (Perumda) of NorthToraja Regency; (2) capital inclusion affects the performance of Regency Waterworks (Perumda) of North Toraja Regency, and (3) increased revenue affects the performance of Regency Waterworks (Perumda) of North Toraja Regency.

Keywords: employees' performance, capital investment, increased revenue, performance achievement



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	9
2.1.1 Goal Setting Theory.....	9
2.1.2 Stakeholder Theory.....	10
2.1.3 Stewardship Theory	12
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.5 Penyertaan Modal.....	16
2.1.6 Peningkatan Pendapatan.....	17

2.1.7	Capaian Kinerja	19
2.1.8	Pengertian Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).....	22
2.1.9	Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)	26
2.2	Tinjauan Empiris.....	28
BAB III : KERANGKA DAN HIPOTESIS.....		31
3.1	Kerangka Pemikiran.....	31
3.2	Hipotesis	32
3.2.1	Kinerja Karyawan Berpengaruh pada Capaian Kinerja	32
3.2.2	Penyertaan Modal Berpengaruh pada Capaian kinerja.....	33
3.2.3	Peningkatan Pendapatan Berpengaruh pada Capaian kinerja	35
BAB IV : METODE PENELITIAN		36
4.1	Rancangan Penelitian	36
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	36
4.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	37
4.5	Metode Pengumpulan Data.....	37
4.6	Variabel Penelitian dan definisi Operasional	38
4.6.1	Variabel Penelitian.....	38
4.6.2	Definisi Operasional	38
4.7	Instrumen Penelitian	41
4.8	Teknik dan Analisis Data.....	42
4.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	42
4.8.2	Uji Kualitas Data	43
4.8.3	Uji Asumsi Klasik	43
4.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4.8.5	Uji Hipotesis	45

BAB V HASIL PENELITIAN.....	47
5.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	47
5.2 Statistik Deskriptif.....	49
5.3 Uji Kualitas Data.....	56
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
5.5 Pengujian Hipotesis.....	61
BAB VI PEMBAHASAN	64
6.1 Pengaruh Kinerja Karyawan/Pegawai terhadap Capaian kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara.....	64
6.2 Pengaruh Penyertaan Modal terhadap Capaian Kinerja PDAM Kabupaten Toraja.....	65
6.3 Pengaruh Peningkatan Pendapatan terhadap Capaian Kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara.....	67
BAB VII PENUTUP	69
7.1 Kesimpulan	69
7.2 Implikasi	70
7.3 Keterbatasan Penelitian	71
7.4 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kategori Kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara	3
1.2 Data Pelayanan PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara	4
2.1 Review Penelitian Terdahulu.....	28
4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
5.1 Karakteristik Responden Penelitian	47
5.2 Statistik Deskriptif	49
5.3 Ikhtisar Rentang Skala	51
5.4 Deskripsi item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (X1)	51
5.5 Deskripsi item Pertanyaan Variabel Penyertaan Modal (X2)	53
5.6 Deskripsi item Pertanyaan Variabel Peningkatan Pendapatan (X3).....	54
5.7 Deskripsi item Pertanyaan Variabel Capaian Kinerja (Y)	55
5.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	56
5.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	57
5.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
5.11 Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas.....	60
5.12 Pengujian Hipotesis	61
a. Uji t	61
b. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kategori Kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara	77
2. Statistik Deskriptif	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam layanan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM hampir terdapat di setiap kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Selain bertugas sebagai pelayan masyarakat dalam hal penyediaan jasa air bersih, PDAM juga harus menjalankan misi penting kedaerahan lainnya, yaitu sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Mengingat cukup pentingnya tanggungjawab yang diemban, maka PDAM harus bekerja secara professional dan efisien dalam melaksanakan usahanya.

Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat bagus. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya jelek. Kinerja keuangan adalah suatu ukuran kinerja yang menggunakan indikator keuangan. Analisis kinerja keuangan pada dasarnya dilakukan untuk menilai kinerja di masa lalu dengan melakukan berbagai analisis sehingga diperoleh posisi keuangan yang mewakili realitasentitas dan potensi-potensi kinerja yang akan berlanjut.

Dalam konsep otonomi daerah, Pemerintah Daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah secara efektif, efisien dan akuntabel. Menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, Otonomi Daerah mengandung arti bahwa daerah diberi kesempatan untuk mandiri dalam mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri dengan menggali dan memanfaatkan

sumber-sumber ekonomi yang ada untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat di daerah berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, prinsip pemerataan dan keadilan, peran serta, prakarsa dan aspirasi masyarakat sendiri serta sesuai dengan kondisi, potensi dan keanekaragaman wilayahnya. Pemerintah daerah dituntut untuk mengelola keuangannya sendiri secara mandiri. Dalam pengelolaan keuangannya, pemerintah menggunakan instrument Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 1 ayat 32 menjelaskan bahwa APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan daerah APBD merupakan rencana kerja keuangan tahunan pemerintah daerah yang dijadikan sebagai instrument utama pemerintah daerah dalam menyusun dan menentukan kebijakan daerah (Nugroho, 2012). Pada dasarnya, APBD merupakan instrument kebijakan yang dipakai sebagai alat untuk meningkatkan pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat.

Kinerja perusahaan daerah/badan usaha milik daerah (BUMD) khususnya PDAM Toraja Utara telah masuk kategori sehat sejak tahun 2020. Hal tersebut dapat dilihat dalam laporan kinerja kesehatan PDAM Indonesia periode 2018 sampai dengan 2020 yang dirilis oleh Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM), untuk tetap mempertahankan perbaikan kinerja dimana disimbolkan dengan predikat kinerja “sehat” sejak kurun waktu 2020 seperti yang tercermin dalam Laporan kinerja PDAM di Indonesia periode tahun 2018 sampai dengan 2020 yang dirilis oleh BPPSPAM. Capaian kinerja PDAM Toraja Utara dipengaruhi oleh banyak faktor sebagaimana tercantum dalam daftar aspek penilaian kinerja kesehatan PDAM. Untuk tetap mempertahankan kinerja kesehatan PDAM Toraja Utara, seluruh aspek kinerja harus sinkron dan didukung oleh para pemangku kepentingan. Kinerja PDAM

dalam rentang tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Kategori Kinerja PDAM KabupatenToraja Utara

	2018		2019		2020	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
A. KEUANGAN						
1 Rentabilitas						
a ROE	8,88%	4	8,90%	4	9,43%	5
b. Ratio Operasi	1.16	2	1.18	2	3,01	3
2 Likuiditas						
a Rasio Kas	232,63%	5	258,53%	5	302,22%	3
b. Efektivitas Penagihan	94,46%	5	94,46%	5	86,29%	4
3 Solvabilitas	2729,28%	5	6490,58%	5	1972,17%	5
Bobot Kinerja-Bidang Keuangan	0,85		0,87		1,54	
B. PELAYANAN						
1 Cakupan Pelayanan	39,06%	2	34,83%	2	46,65%	3
2 Pertumbuhan Pelanggan	21,18%	3	22,09%	5	33,43%	3
3 Tingkat Penyelesaian Pengaduan	93,13%	3	100,00%	5	100,00%	5
4 Kualitas Air Pelanggan	-	1	-	1	5,59%	2
5 Konsumsi Air Domestik	15,21	2	15,28	2	26,23	2
Bobot Kinerja-Bidang Pelayanan	0,65		0,65		1,45	
C. OPERASI						
1 Efisiensi Produksi	57,62%	1	42,67%	1	58,11%	3
2 Tingkat Kehilangan air	31,64%	3	29,36%	4	41,13%	4
3 Jam Operasi Layanan / hari	12	2	18	4	19	4
4 Tekanan Sambungan Pelanggan	17,14%	1	-	1	37,56%	3
5 Penggantian Meter Air	3,40%	1	3,68%	1	6,27%	3
Bobot Kinerja-Bidang Operasi	0,57		0,80		1,73	
D. SDM						
1 Rasio Jumlah Pegawai/1000 plg	11,76	3	12,22	2	11,70%	3
2 Rasio Diklat pegawai/peningkatan kompetensi	2,44%	1	-	1	46,21%	3
3 Biaya Diklat terhadap Biaya Pegawai	0,16%	1	-	1	5,33%	3
Bobot Kinerja-Bidang SDM	0,29%		0,22		1,37	
TOTAL NILAI KINERJA	2,32		2,54		3,15	
KATEGORI	Kurang Sehat		Kurang Sehat		Sehat	

Sumber : Laporan Evaluasi Kinerja PDAM Tahun Buku 2020

Upaya yang giat dilakukan dalam rangka pengembangan daerah agar dapat mandiri adalah dengan pendirian Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagai salah satu basis yang paling mendasar di daerah. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah. Konsep pengelolaan BUMD/Perusahaan Daerah dimungkinkan dengan model pengelolaan BUMD dengan sistem “swakelola mandiri”. Konsep pengelolaan ini menggunakan sistem pengawasan ataupun pembinaan secara bertanggungjawab dan insentif agar dapat memperoleh

manfaat dan keuntungan yang maksimal bagi pengelolaan BUMD/Perusahaan daerah, maka sangat diperlukan jiwa entrepreneurship yang baik di kalangan pemerintah daerah (eksekutif daerah) sebagai pemegang saham utama BUMD/perusahaan daerah (Sudarno, dkk. 2011). Upaya peningkatan kinerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), pemerintah daerah melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dapat menganggarkan dan merealisasikan pembiayaan dalam bentuk penyertaan modal kepada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Adapun pelaksanaan penyertaan modal pemerintah daerah kedalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah salah satu bentuk kegiatan/usaha pemerintah daerah untuk meningkatkan pendapatan daerah guna mensejahterakan masyarakat. Investasi daerah sangat penting untuk membantu pemerintah daerah dalam membiayai kegiatan operasionalnya. Sejalan dengan semangat desentralisasi dan dorongan bagi pemerintah daerah agar lebih kreatif dalam mencari sendiri sumber pendapatan mereka, investasi daerah semisal pembelian surat berharga dan penyertaan modal dapat menjadi alternatif untuk menambah pundi-pundi keuangan mereka (Halim, 2012:105).

Tabel 1.2. Data Pelayanan PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara Tahun 2019-2020

No.	Uraian	Satuan	Besaran
1	Jumlah Penduduk	Jiwa	247.157
2	Pelanggan yang aktif	* SR	13.096
3	Jumlah Pelanggan	Jiwa	71.675
4	Penduduk Terlayani	%	29
5	Tarif	/M3	3.500

*SR= SambunganRumah

Data PERUMDA Air MinumKabupatenTorajaUtaraTahun 2020

Pendapatan Asli Daerah merupakan tolak punggung pembiayaan daerah. Pembiayaan daerah, meliputi semua transaksi keuangan untuk menutup defisit atau untuk memanfaatkan surplus. Pembiayaan Daerah terdiri atas Penerimaan Pembiayaan, Pengeluaran Pembiayaan dan Sisa lebih anggaran tahun berkenaan. Termasuk dalam transaksi Penerimaan Pembiayaan yang

dimaksudkan untuk mengatasi defisit anggaran adalah : Sisa lebih perhitungan anggaran tahun anggaran sebelumnya, Pencairan dana cadangan, Hasil penjualan kekayaan daerah yang dipisahkan, Penerimaan pinjaman daerah, penerimaan kembali pemberian pinjaman, penerimaan piutang daerah. Sedangkan yang termasuk dalam pengeluaran Pengeluaran Pembiayaan Daerah yang dimaksudkan untuk menyalurkan surplus anggaran adalah: Pembentukan dana cadangan, Penyertaan modal (investasi) pemerintah daerah, pembayaran pokok utang, pemberian pinjaman daerah (Afiah, 2010:16). Karena itu, kemampuan suatu daerah menggali PAD akan mempengaruhi perkembangan dan pembangunan daerah tersebut. Pada dasarnya, sumber yang berasal dari PAD lebih penting dibanding dengan sumber yang berasal dari luar PAD. Berikut penerimaan PAD di Toraja Utara. Pendapatan Hasil Kekayaan yang dipisahkan berasal dari penerimaan bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik daerah/BUMD. Pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan berpengaruh terhadap peningkatan Pendapatan Asli Daerah. Dimana penyertaan modal (invesatasi) yang dilakukan oleh pihak swasta maupun pemerintah atau kerjasama antara pemerintah dan swasta. Pendapatan asli daerah merupakan sumber dana yang diperoleh pemerintah daerah yang dapat digunakan untuk membiayai pembangunan daerah. Pemerintah daerah diharapkan mampu menerima pendapatan asli daerah di luar pajak untuk mewujudkan pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Kinerja Karyawan, Penyertaan Modal Dan Peningkatan Pendapatan Terhadap Capaian Kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara?
2. Bagaimana pengaruh penyertaan modal terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara?
3. Bagaimana pengaruh peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara;
2. Untuk mengetahui pengaruh penyertaan modal terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara;
3. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara;

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi, wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian kinerja karyawan, penyertaan modal dan peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat OPD dalam capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terbatas hanya mengamati pengaruh kinerja karyawan, penyertaan modal dan peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Pengaruh tersebut hanya fokus kinerja karyawan, penyertaan modal, dan peningkatan pendapatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun berdasarkan pada buku pedoman penulisan tesis dan disertasi yang terbitkan oleh oleh Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2013). Sistematika penulisan proposal disajikan ke dalam tujuh bab.

Bab I Pendahuluan, menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan, bab ini berisi tinjauan secara umum perencanaan penelitian yang akan dilakukan.

Bab II Tinjauan Pustaka, menguraikan teori dan konsep serta tinjauan empiris. Bab ini membahas mengenai teori yang menjadi dasar dalam proses meneliti. Peneliti mengkajinya dari berbagai sumber baik penelitian-penelitian terdahulu sehubungan dengan judul sehingga menghasilkan hipotesis dan digambarkan di kerangka pikir berupa alur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab III Kerangka Konseptual dan Hipotesis, menguraikan kerangka konseptual dan proses penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan mekanisme pembentukan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV Metode Penelitian, menguraikan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta teknik analisis data. Bab ini menjelaskan teknik pengolahan data sampai pada penggunaan alat analisis yang digunakan peneliti.

Bab V Hasil Penelitian, menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode dan prosedur yang diuraikan dalam metodologi penelitian yang terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data.

Bab VI Pembahasan, menguraikan dan membahas hasil analisis data penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

Bab VII Penutup. menguraikan mengenai kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian serta saran dari pembahasan yang dilakukan terhadap hasil yang diperoleh dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa

penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai kerangka teoritis yang mendasari prediksi hubungan kinerja karyawan dengan tingkat capaian kinerja pada PDAM Kabupaten Toraja Utara.

2.1.2 Stakeholder Theory

Teori Stakeholder (*Stakeholder theory*) menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi stakeholdernya (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ghozali dan Chariri, 2007).

Stakeholder berdasarkan karakteristiknya dibagi menjadi dua yaitu *Stakeholder Primer* dan *Stakeholder Sekunder*. Stakeholder Primer adalah kelompok investor, karyawan, konsumen dan pemasok. Apabila kelompok tersebut tidak ada, maka perusahaan tidak dapat bertahan untuk *going concern*. Sedangkan, yang termasuk kedalam Stakeholder Sekunder yaitu pemerintah dan komunitas. Kelompok stakeholder sekunder adalah mereka yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan, namun mereka ini tidak berhubungan dengan transaksi perusahaan (Clarkson, 1995).

Stakeholder pada dasarnya dapat mengendalikan atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pemakaian sumber-sumber ekonomi yang digunakan perusahaan. Oleh karena itu power stakeholder ditentukan oleh besar kecilnya power yang dimiliki stakeholder atas sumber tersebut. Power dapat berupa kemampuan untuk membatasi pemakaian sumber ekonomi yang terbatas (modal dan tenaga kerja), akses terhadap media yang berpengaruh, kemampuan untuk mengatur perusahaan, atau kemampuan untuk mempengaruhi konsumsi atas barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan (Ghozali dan Chariri, 2007).

Menurut Deegan dan Unerman (2011) terdapat dua cabang teori Stakeholder, yaitu Teori yaitu stakeholder cabang etis dan cabang manajerial. Dalam perspektif cabang teori stakeholder etis, diargumentasikan bahwa semua stakeholder mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil oleh organisasi, tanpa melihat perbedaan besarnya pengaruh antara stakeholder yang satu dengan yang lain. Sedangkan perspektif teori stakeholder Cabang manajerial, beranggapan bahwa semakin penting stakeholder bagi perusahaan semakin banyak usaha yang harus dikeluarkan untuk mengelola hubungannya dengan stakeholder ini. Pengungkapan informasi adalah elemen yang penting yang dipakai oleh perusahaan untuk mengelola (memanipulasi) stakeholder agar terus mendapatkan dukungan. Perusahaan tidak akan memperhatikan semua kepentingan stakeholder secara sama dan tetapi hanya kepada yang powerfull saja. Kekuatan stakeholder (misalnya kreditur atau pemegang saham) dipandang sebagai fungsi tingkat kontrol stakeholder terhadap sumber daya perusahaan. Semakin tinggi kontrol stakeholder terhadap sumber daya perusahaan dan maka semakin tertinggi perhatian perusahaan terhadap stakeholder ini. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang dapat memuaskan permintaan berbagai stakeholder.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori stakeholder manajerial sebagai kerangka teoritis yang mendasari prediksi hubungan penyertaan modal dengan tingkat capaian kinerja pada PDAM Kabupaten Toraja Utara.

2.1.3 Stewardship Theory

Teori *stewardship* menjelaskan mengenai situasi manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu melainkan lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Donaldson, 1989 dan Davis, 1991). Teori ini menggambarkan tentang adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut Etty Murwaningsari (2009) Teori *stewardship* berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia bahwa manusia dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan manusia merupakan individu yang berintegritas.

Pemerintah selaku *steward* dengan fungsi pengelola sumber daya dan rakyat selaku *principal* pemilik sumber daya. Terjadi kesepakatan yang terjalin antara pemerintah (*steward*) dan rakyat (*principal*) berdasarkan kepercayaan, kolektif sesuai tujuan organisasi. Organisasi sektor publik memiliki tujuan memberikan pelayanan kepada publik dan dapat di pertanggungjawabkan kepada masyarakat (publik). Sehingga dapat diterapkan dalam model kasus organisasi sektor publik dengan teori *stewardship*. Menurut Putro (2013) teori *stewardship* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Pemerintah akan berusaha maksimal dalam menjalankan pemerintahan untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Putro juga menjelaskan apabila tujuan ini mampu tercapai oleh pemerintah maka rakyat selaku pemilik akan merasa puas dengan kinerja pemerintah.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *steward* sebagai kerangka teoritis yang mendasari prediksi hubungan peningkatan pendapatan dengan tingkat capaian kinerja pada PDAM Kabupaten Toraja Utara.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

b Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

c Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyaan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

2.1.5 Penyertaan Modal

Menurut Weston dan Brigham (2003), Kebijakan penyertaan modal kerja melibatkan dua isu pokok, yaitu:

1. berapa semestinya jumlah aktiva lancar, baik jumlah totalnya maupun jumlah setiap pos aktiva lancar,
2. bagaimana jumlah aktiva lancar tersebut dapat dipenuhi pembiayaannya.

Modal merupakan persoalan utama dalam menggerakkan kegiatan sebuah perusahaan. Keberadaan modal dalam sebuah perusahaan adalah menyangkut dengan keseluruhan harta perusahaan yang diputar untuk menjalankan usaha. Kekurangan modal usaha akan mengakibatkan peluang untuk menjalankan kegiatan bisnis akan terhambat dan ini berpengaruh kepada tingkat keuntungan yang diperoleh. Menyangkut dengan modal kerja dapat diartikan kepada banyaknya harta perusahaan yang digunakan untuk menjalankan operasional atau kegiatan bisnis dalam suatu periode keuangan.

Dari pengertian diatas, maka modal adalah keseluruhan harta perusahaan yang terdapat pada sebelah passiva neraca, baik yang termasuk dalam neraca lancar, maupun harta tetap. Selanjutnya Riyanto (2001:75) juga mengutip pendapat Polak yang mengartikan modal sebagai kekuasaan untuk menggunakan barang-barang modal. Dengan demikian modal adalah terdapat di neraca sebelah kredit. Adapun yang dimaksud dengan barang-

barang modal adalah barang-barang yang terdapat dalam perusahaan yang belum digunakan, jadi yang terdapat dalam neraca sebelah debit.

Sementara itu Aliansyah (2001:8) menyebutkan modal merupakan salah satu elemen terpenting dalam peningkatan pelaksanaan kegiatan perusahaan, disamping sumberdaya manusia, mesin, material dan metode. Oleh karena itu, sebuah perusahaan wajib untuk melakukan perencanaan yang berkenaan dengan modal, baik dengan menambah atau mengurangi modal tersebut. Pemenuhan modal perusahaan dapat dilakukan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu modal sendiri atau sekuritas konvensional yang diterbitkan oleh perusahaan dan diperjualbelikan dipasar modal baik dalam bentuk modal maupun obligasi.

Dari beberapa pengertian di atas, yang dimaksud dengan modal adalah keseluruhan harta perusahaan yang ditanam dalam kegiatan usaha, baik harta tetap, harta lancar maupun harta tak terwujud. Dan semua unsur modal terdapat dalam perkiraan neraca.

Penyertaan modal pada suatu usaha dalam prakteknya banyak dilaksanakan dalam bentuk kepemilikan saham. Dengan keluarnya saham kepada para pemegang saham, berarti telah terjadi suatu kontrak: kerjasama dalam penyertaan dan pengelolaan modal. Demikian halnya dengan penyertaan modal dari pemerintah daerah kabupaten Toraja Utara memplotkan sejumlah dana di Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara.

2.1.6 Peningkatan Pendapatan

a Pengertian Pendapatan

Pendapatan merupakan unsur sangat penting dalam laporan keuangan, karena dalam melakukan suatu aktivitas usaha, manajemen perusahaan tentu ingin mengetahui nilai atau jumlah pendapatan yang diperoleh dalam suatu periode akuntansi yang diakui sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2007) Pendapatan adalah arus masuk bruto manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama periode yang mengakibatkan kenaikan ekuitas, yang tidak termasuk dari kontribusi penanaman modal. Pendapatan hanya terdiri dari arus masuk bruto manfaat ekonomi yang diterima oleh perusahaan untuk dirinya sendiri. Jumlah yang ditagih untuk dan atau atas nama pihak ketiga bukan merupakan pendapatan karena tidak menghasilkan manfaat ekonomi bagi perusahaan dan tidak mengakibatkan kenaikan ekuitas.

Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama sesuai periode bila arus masuk itu mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal. Sedangkan menurut Munandar (2006) mengatakan pendapatan adalah suatu pertambahan asset atas yang mengakibatkan bertambahnya owners equity, tetapi bukan karena pertambahan modal baru dari pemiliknya dan bukan pula merupakan pertambahan asset yang dikarenakan bertambahnya liabilities.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan pada saat suatu pendapatan diakui, yaitu pengukuran pendapatan dengan satuan atau ukuran moneter dan penetapan waktu bahwa pendapatan tersebut dapat dilaporkan sebagai pendapatan. Ikatan Akuntan Indonesia (2002) memberikan ketentuan mengenai pengukuran pendapatan yang dinyatakan dalam Standar Akuntansi Keuangan yang isinya sebagai berikut: "Pendapatan harus diukur dengan nilai wajar imbalan yang dapat diterima, jumlah pendapatan yang timbul dari suatu transaksi biasanya ditentukan oleh persetujuan antara perusahaan pembeli atau pemakai perusahaan tersebut. Jumlah tersebut, dapat diukur dengan nilai wajar imbalan yang diterima atau yang dapat diterima perusahaan dikurangi jumlah diskon dagang dan rabat volume yang diperbolehkan perusahaan".

b Peningkatan Pendapatan

Menurut Alwi (2005:9) "Peningkatan pendapatan adalah menurunnya ongkos sehubungan penggunaan yang lebih besar short-term financing dan berkurangnya long-term financing". Selain itu menurut Riyanto (2003:29) menjelaskan bahwa Peningkatan pendapatan adalah "kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan modal untuk menghasilkan laba maksimal selama periode tertentu". Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai peningkatan pendapatan adalah kemampuan suatu usaha dengan seluruh modal yang bekerja di dalamnya untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

Seperti yang dikutip dalam sebuah blog yang membahas tentang peningkatan pendapatan sektor usaha kecil mikro dan menengah <http://dwiernmayanti.wordpress.com/2009/03/14/laba-income> maka diperoleh indikator-indikator berdasarkan peningkatan pendapatan pengusaha kecil antara lain: permodalan usaha, volume penjualan, jumlah produksi, jumlah tenaga kerja, tingkat pendidikan, perbaikan kualitas usaha, peningkatan pendapatan.

2.1.7 Capaian Kinerja

Pada masa berakhirnya tahun anggaran, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang berisi progres kinerja atas mandat dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan

sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka dibuatlah skala pengukuran untuk mengetahui capaian kerja sebuah instansi/perusahaan.

Pengukuran Capaian Kinerja adalah proses penilaian secara sistematis dan berkesinambungan atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam Renstra. Pengukuran kinerja di lingkungan instansi pemerintah dilakukan sesuai dengan peran, tugas dan fungsi masing-masing, sehingga lebih mengandalkan pada pengukuran pencapaian kinerja instansi pemerintah yang dilakukan secara berjenjang dari tingkatan unit kerja sampai pada tingkatan tertinggi organisasi. Dalam melaksanakan pengukuran kinerja, maka harus ada ukuran pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang disebut indikator kinerja. Di antara indikator-indikator kinerja terdapat indikator kinerja yang merupakan ukuran pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi (unit kerja mandiri) yang disebut Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*), sedangkan ukuran pencapaian yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai disebut Indikator Kinerja Program/ Kegiatan (IKP/K).

Penetapan Indikator Kinerja Program (IKP) yang akan dipergunakan untuk mengukur capaian sasaran strategis tersebut memerlukan syarat-syarat *Relevan, Appropriate, Comprehensive* dan *Fairly Represent*. Disebut kunci karena hanya mengukur bagian yang perlu ditampilkan untuk mewakili sasaran

strategis yang telah ditetapkan. Contohnya dalam mengukur upaya meningkatkan nilai perusahaan, dapat diukur dengan *Return on Equity*, *Return on Asset* ataupun *Return on Capital Employed*.

Suatu IKP disebut relevan apabila IKP tersebut mempunyai hubungan yang logis dengan tujuan dan sasaran perusahaan dan secara jelas menunjukkan *output* dan *outcome* yang mengkomunikasikan apa yang akan diukur. Tujuan dan sasaran perusahaan yang tercantum dalam pernyataan visi, misi, atau laporan tahunan akan digunakan dalam menilai relevansi suatu indikator.

Menurut Rober Bacal (2004), indikator kinerja dikatakan *Appropriate* (tepat) apabila memungkinkan para pengguna untuk menilai:

1. Capaian kinerja dibandingkan target dan tujuan yang ditetapkan; apakah organisasi telah mencapai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuannya dan besarnya pencapaian tersebut. Untuk dapat mengidentifikasi kemajuan ke arah target kinerja secara mencukupi, ukuran-ukuran harus secara tepat mewakili target kinerja dan mencakup aspek-aspek kunci kinerja perusahaan;
2. Capaian kinerja dibandingkan dengan kinerja periode sebelumnya; indikator harus memungkinkan pengguna untuk menilai apakah instansi menjadi lebih baik atau bahkan lebih buruk dalam melakukan apa yang menjadi kewajiban mereka. Oleh karena itu indikator harus dihubungkan dengan indikator sebelumnya dan mengarah pada penyediaan informasi yang mencukupi untuk membuat tren;
3. Capaian kinerja dibandingkan dengan kinerja organisasi sejenis; indikator harus memungkinkan pengguna untuk menentukan posisi perusahaan ketika diperbandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya baik di dalam negeri maupun di negara lain dan diantara grup klien dalam satu wilayah. Contoh,

tingkat kinerja pada satu wilayah dapat digunakan sebagai target bagi wilayah lainnya, atau kinerja pada satu unit internal dengan unit lainnya yang serupa; dan

4. Capaian kinerja dibandingkan dengan standar industri atau standar mutu produk; Perbandingan dengan standar industri atau standar profesi/asosiasi yang umum diterima seperti standar disain bangunan, standar struktur jalan raya, dan sebagainya.

Untuk menentukan bahwa indikator-indikator tersebut telah merupakan representasi yang sah/wajar dari kinerja perusahaan, maka indikator-indikator tersebut harus memiliki hubungan yang jelas dengan kinerja yang dimaksud atau ditunjukkan sebagai alat memprediksi kejadian, indikator juga tidak terlalu dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kontrol organisasi.

Indikator kinerja harus memberikan gambaran yang menyeluruh (comprehensive) tentang kinerja perusahaan. Dengan demikian indikator kinerja harus mencakup semua area-area kunci dari output dan outcome perusahaan dan menyediakan kumpulan (range) indikator yang cukup bagi para pengguna untuk menilai kinerja. Indikator yang disajikan mungkin relevan dan tepat terhadap suatu *output* atau *outcome*, tapi ada kemungkinan indikator tersebut tidak cukup (deficient) sehingga tidak mencakup semua area kunci untuk penilaian kinerja.

2.1.8 Pengertian Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)

BUMD pada dasarnya juga merupakan perusahaan negara, hanya saja dalam skala daerah. Paling tidak di antara keduanya tidak terdapat perbedaan dalam fungsi dan tujuan pendiriannya. Keduanya sama-sama mengemban misi pembangunan melalui pelayanan terhadap masyarakat dan merupakan salah satu sumber pendapatan negara. Satu-satunya perbedaan diantara keduanya

adalah BUMN dikelola oleh sebuah departemen, sedangkan BUMD oleh Pemerintah Daerah.

BUMD memiliki kedudukan sangat penting dan strategis dalam menunjang pelaksanaan otonomi. Oleh karena itu, BUMD perlu dioptimalkan pengelolaannya agar benar-benar menjadi kekuatan ekonomi yang handal sehingga dapat berperan aktif, baik dalam menjalankan fungsi dan tugasnya maupun sebagai kekuatan perekonomian daerah. Laba dari BUMD diharapkan memberikan kontribusi yang besar terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Ketidakmampuan BUMD untuk memenuhi target sumbangan PAD adalah salah satu masalah yang dialami hampir seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia.

Pengaturan tentang Perusahaan Daerah (PD)/BUMD diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, namun kemudian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 dicabut dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1969 tentang Pernyataan Tidak Berlakunya Berbagai Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (khususnya dalam Lampiran III dimana tercantum ketentuan ketidak berlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962) yang sampai ini belum ada penggantinya.

Namun dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1969 dijelaskan bahwa pernyataan tidak berlakunya Undang-undang yang tercantum dalam Lampiran III tersebut Undang-undang tersebut ditetapkan pada saat Undang-undang yang menggantikannya mulai berlaku. Berdasarkan logika ketentuan pada Pasal 2 tersebut maka eksistensi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 masih berlaku dan masih dijadikan acuan hukum dalam mengatur Perusahaan Daerah/BUMD, karena hingga saat ini belum ada Undang-undang yang mengatur tentang Perusahaan Daerah/BUMD untuk mengganti kedudukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tersebut. (Josef Riwu Kaho : 2005)

Dalam Pasal 5 UU No. 5 tahun 1962 menegaskan bahwa sifat perusahaan daerah adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan Daerah adalah suatu kesatuan produksi yang bersifat
 - 1) memberi jasa
 - 2) menyelenggarakan kemanfaatan umum
 - 3) memupuk pendapatan
- b. Tujuan serta Perusahaan Daerah adalah untuk turut serta melaksanakan pembangunan Daerah khususnya untuk pembangunan ekonomi nasional umumnya untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) atau Perusahaan Daerah (PD) dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 adalah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 yang modalnya untuk seluruhnya atau untuk sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali jika ditentukan lain dengan atau berdasarkan Undang-undang.

Pada penjelasan Pasal 2 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 tentang Pajak Penghasilan juga menjelaskan mengenai pengertian Badan Usaha Milik Daerah, yaitu setiap unit tertentu dari badan pemerintah, misalnya lembaga, badan dan sebagainya yang dimiliki oleh pemerintah pusat maupun daerah yang menjalankan usaha atau melakukan kegiatan untuk memperoleh penghasilan. Sementara dalam penjelasan Pasal 2 tersebut menyebutkan bahwa kekayaan daerah yang dipisahkan adalah kekayaan daerah yang dilepaskan dari penguasaan umum yang dipertanggungjawabkan melalui anggaran belanja daerah dan dimaksudkan untuk dikuasai dan dipertanggungjawabkan sendiri.

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 pengertian Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 dijelaskan bahwa prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluasluasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan peningkatan peranserta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Seiring dengan prinsip itu penyelenggaraan otonomi daerah harus selalu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat.

Pasal 177 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Undang-Undang Otonomi Daerah) merupakan dasar yuridis formal pelaksanaan otonomi daerah mengatur bahwa daerah dapat memiliki BUMD yang pembentukan, penggabungan, pelepasan kepemilikan, dan/atau pembubarannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Dalam praktek sehari-hari keberadaan BUMD membawa peran penting dalam rangka mendukung program pembangunan daerah, ibarat sebuah perusahaan, BUMD dijadikan sebuah instrumen untuk mengelola suatu bisnis yang memiliki prospek keuntungan dimana dengan adanya keuntungan tersebut akan menjadi pemasukan bagi daerah untuk membiayai pembangunan daerahnya melalui basis penganggaran yang terdapat dalam APBD.

BUMD sebagai sumber pendapatan daerah secara legal formal diakui dalam peraturan perundang-undangan, sehingga muncul rekening “Bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik daerah (BUMD)” (Lampiran A.IV Permendagri Nomor 13 Tahun 2006). Namun, hal ini juga bermakna bahwa jika BUMD tidak memperoleh laba, maka Pemda juga tidak akan memperoleh PAD dari BUMD tersebut. Dengan demikian, besaran PAD yang diperoleh Pemda dari BUMD tergantung pada besaran laba yang diperoleh BUMD. Dalam Permendagri Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan APBD TA 2010 disebutkan bahwa BUMD tidak boleh dibebani target PAD apabila BUMD masih merugi atau “berada” dalam upaya mendukung program Pemerintah berupa penyediaan air bersih (khusus bagi PDAM).

2.1.9 Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat. Keberadaan PDAM sebagai unsur pelayanan publik, harus mengutamakan aspek sosial. Hal ini tercermin di dalam penetapan harga produk lebih mempertimbangkan kemampuan masyarakat, namun di balik fungsinya sebagai unsur pelayanan publik juga tidak terlepas dari dimensi ekonomi, yaitu mencari keuntungan.

Secara umum, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) berbeda dengan Perusahaan swasta murni yang selalu berorientasi pada keuntungan (profit oriented). Salah satu tujuan PDAM adalah turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah khususnya, dan pembangunan ekonomi nasional umumnya, dengan cara menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat di suatu daerah.

Devas dkk, (1989) mengemukakan bahwa Pemerintah Daerah mendirikan perusahaan daerah atas dasar pertimbangan: menjalankan ideologi

yang dianutnya bahwa sarana produksi milik masyarakat; melindungi konsumen dalam hal ada monopoli alami; dalam rangka mengambil alih perusahaan asing; menciptakan lapangan kerja atau mendorong pembangunan ekonomi daerah; dianggap cara yang efisien untuk menyediakan layanan masyarakat, dan/atau menebus biaya, serta menghasilkan penerimaan untuk Pemerintah Daerah.

Apabila merujuk pada Keputusan Menteri Dalam Negeri No:690-069 tahun 1992, tentang Pola Petunjuk Teknis Pengelolaan PDAM, di sana ditegaskan bahwa PDAM mempunyai tugas pokok pelayanan umum kepada masyarakat, di mana dalam menjalankan fungsinya PDAM harus mampu membiayai dirinya sendiri dan harus berusaha mengembangkan tingkat pelayanannya. Di samping itu PDAM juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pembangunan kepada Pemerintah.

Selanjutnya dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 690.900-327 tahun 1994, tentang Pedoman Penilaian Kinerja Keuangan PDAM dinyatakan bahwa tujuan pendirian PDAM adalah untuk memenuhi pelayanan dan kebutuhan akan air bersih bagi masyarakat, serta sebagai salah satu sumber PAD. Untuk mencapai tujuan di atas, maka penyelenggaraan, pengelolaan, dan pembinaan terhadap PDAM harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip dan azas ekonomi perusahaan sehat.

Dari ketentuan yang mengatur tentang keberadaan PDAM sangat jelas bahwa dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia air bersih dan dalam upaya peningkatan pelayanan publik tidak terlepas dari dimensi ekonomi yaitu memperoleh keuntungan yang memadai. Adanya kepentingan pelayanan publik menyebabkan PDAM tidak akan mampu menjalankan fungsinya secara optimal, sehingga keadaan ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PDAM sebagai organisasi pelayanan publik, menyandang misi untuk memberikan pelayanan yang baik bagi kebutuhan masyarakat. Sedangkan, sebagai suatu badan usaha tentunya dituntut untuk dapat dikelola berdasarkan asas ekonomi perusahaan yang sehat agar paling tidak mampu membiayai dirinya sendiri, dan bahkan dapat memberikan sumber penerimaan bagi pemerintah daerah setempat (Mukhlis.1997:18). Harundono (1995) berpendapat bahwa PDAM sebagai pengelola pelayanan air minum di daerah adalah perusahaan daerah yang menangani kepentingan umum baik melayani semua kalangan masyarakat. Dan sebagai perusahaan daerah bukan semata-mata mencari keuntungan akan tetapi disisi lain harus dikelola secara sehat sesuai prinsip-prinsip ekonomi perusahaan. Keuntungan juga merupakan hal yang penting karena diperlukan untuk mempertahankan kontinuitas pelayanan dan pengembangan usaha.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian tentang faktor-faktor yang menjadi pengaruh dalam capaian kinerja baik Kementerian/Lembaga dan SKPD telah banyak dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 : Review Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fajar Nugroho (2012)	Pengaruh Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan Kinerja Keuangan Daerah Dengan Pendapatan Asli Daerah Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Propinsi Jawa Tengah)	Belanja Modal berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan kinerja keuangan daerah secara langsung, sedangkan secara tidak langsung Belanja Modal berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Kinerja Keuangan melalui Pendapatan Asli daerah sebagai variabel intervening.
2	Tamzil Yusuf, et al (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PDAM kota Balikpapan,	(1). Secara parsial terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Balikpapan. (2). Secara simultan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Balikpapan.
3	Adhip Pradityo (2016)	Analisis Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Studi Kasus Pada PDAM Tirta Periwatasari Kabupaten Purworejo	Secara umum PDAM Tirta Periwatasari Kabupaten Purworejo pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 telah berkinerja baik, dibuktikan dengan nilai kinerja di atas 2,8 dan telah menerima penghargaan predikat "Sehat" berdasarkan kriteria 18 indikator kinerja dari BPPSPAM.

Lanjutan Tabel 2.1.

4	Kunti Aprilia Risanti, (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar,	Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja.
5	Andi Rustandi (2020)	Analisis Efektivitas Investasi Perusahaan Daerah Pasar Resik Kota Tasikmalaya	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif berdasarkan pengumpulan data runtun waktu melalui survei, studi dokumentasi dan literatur. Analisis investasi dilakukan mempergunakan pengukuran Earning Power of Total Investment (EpoTI), Rate of Return on Investment (ROI), dan Rate of Return on Net Worth (RoRoNW) atau Rate of Return for the Owners. Hasilnya, investasi tidak dapat dikelola efektif dikarenakan adanya masalah kompleks, serta operasional PD. Pasar Resik sudah tidak efektif dan tidak layak lagi.
6	Belinda Eka Faradewi (2019)	Pengaruh Penerapan Capaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial Capaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penerapan Capaian Kinerja oleh Fakultas Hukum Universitas Brawijaya memiliki pengaruh senilai R Square 0,402 atau 40,2% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan didalamnya.
7	Yoshinta Endah Wahyuningsih (2016)	Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dan Dana Perimbangan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapatan asli daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, sedangkan dana perimbangan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja keuangan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi < 0,05.
8	Ibnu Munzier Hasri Gani (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar,	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
9	Komang Aryagus Wiguna (2019)	Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah, dan lain-lain PAD yang Sah Terhadap Kinerja Keuangan Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik pajak daerah, retribusi daerah, maupun lain-lain pendapatan asli daerah yang sah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi Bali. Dapat disarankan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan lain-lain yang sah. Beberapa faktor dimaksud seperti jumlah penduduk, PDRB, pengeluaran pemerintah, dan inflasi.

Lanjutan Tabel 2.1.

10	Agung Dinarjito (2019)	Penyertaan Modal Negara Pertumbuhan Aset Dan Kinerja Badan Usaha Milik Negara	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data BUMN yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang mendapatkan PMN dari tahun 2014 sampai dengan 2017. Penelitian menunjukkan bahwa PMN dan pertumbuhan aset secara bersama-sama mempengaruhi kinerja BUMN, namun secara parsial tidak mempengaruhi kinerja BUMN. Selain itu, PMN yang diberikan Pemerintah Pusat juga tidak mempengaruhi pertumbuhan aset BUMN. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Pusat agar mengawasi pengelolaan BUMN dan diharapkan dapat membantu Pemerintah Pusat dalam menentukan BUMN mana yang akan diberikan tambahan PMN setiap tahunnya.</p>
11	Muhammad Nur (2020)	Analisis Kebijakan Penyertaan Modal Pemerintah Daerah terhadap Kinerja Perusahaan Darah AirMinum (PDAM) Kota Parepare	<p>Penyertaan modal pemerintah daerah terhadap PDAM Kota Parepare secara umum menunjukkan nilai yang terus meningkat selama tahun 2014 – 2018</p>
12	Zainul Ichsan (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta	<p>1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta</p>

BAB III

KERANGKA DAN HIPOTESIS

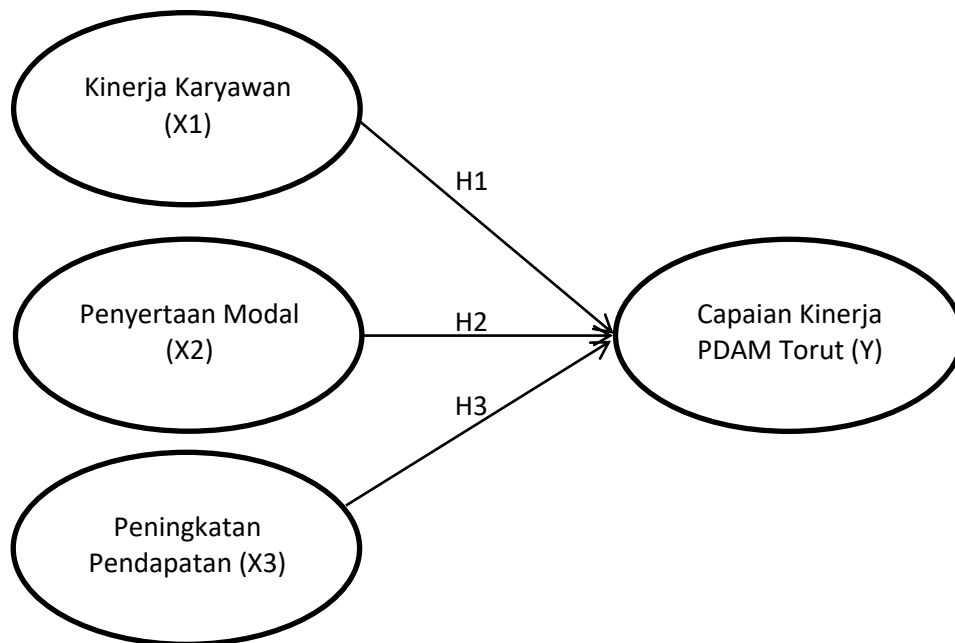
3.1 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2005 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manfaat dari penyertaan modal negara/daerah yaitu manfaat keuangan langsung (*direct financial benefits*) bagi negara/daerah yang menerima dividen dari BUMN/BUMD sebagai salah satu sumber penerimaan negara/daerah yang signifikan. Disamping itu, penyertaan modal negara memberikan hak kepada negara untuk mendapatkan dividen jika proyek menguntungkan sebagai akibat langsung dari investasi bersangkutan. Pengukuran kinerja keuangan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan daerah dalam menjalankan otonomi daerah, pencapaian prestasi atau keberhasilan pemerintah daerah dalam memperoleh sumber-sumber keuangan daerah dan bagaimana mengalokasikan untuk melaksanakan berbagai macam program dan kegiatan pemerintah daerah yang dapat dilihat dari pencapaian anggaran daerah dengan tingkat realisasinya. Komponen dari PAD yang juga menunjukkan kemampuan

daerah menggali potensi pendapatannya adalah lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah.

Penelitian ini akan akan meneliti apakah kinerja karyawan, penyertaan modal dan peningkatan pendapatan berpengaruh terhadap capaian kinerja, sehingga secara skematis kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3.2 Hipotesis

3.2.1 Kinerja Karyawan Berpengaruh pada Capaian Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti ,2011). Indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan

kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Menurut Adhip Pradityo (2016) bahwa penilaian kinerja dengan indikator kinerja dari BPPSPAM dirasa cukup untuk menilai kinerja keuangan, pelayanan, operasi dan sumber daya manusia. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat mencoba menggunakan parameter/indikator kinerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 1999 dan tahun anggaran yang lebih baru.

Menurut Irham (2011), kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan aktivitas dan kegiatannya secara baik dan benar. Dengan demikian, untuk dapat menentukan kinerja keuangan suatu perusahaan dilakukan dengan cara menganalisis rasio berdasarkan data yang dihasilkan pada laporan keuangan suatu perusahaan.

Untuk pengaruh Kinerja Karyawan terhadap capaian kinerja PDAM, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Capaian Kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara

3.2.2 Penyertaan Modal Berpengaruh pada Capaian kinerja

Dalam peraturan pemerintah nomor 1 tahun 2008 tentang Investasi Pemerintah, pada pasal 1 menjelaskan investasi pemerintah adalah penempatan sejumlah dana dan/atau barang dalam jangka panjang untuk investasi pembelian surat berharga dan investasi langsung untuk memperoleh manfaat ekonomi, sosial, dan/atau manfaat lainnya. Masih dalam peraturan pemerintah yang sama, pada pasal 3 ayat (1) investasi pemerintah dilakukan dalam dua bentuk yaitu investasi surat berharga dan investasi langsung. Investasi langsung sebagaimana dimaksud sesuai pasal 3 ayat (3) meliputi penyertaan modal dan/atau pemberian pinjaman oleh badan investasi pemerintah untuk membiayai

kegiatan usaha. Investasi dalam bentuk penyertaan modal dan/atau pemberian pinjaman sesuai Pasal 6 ayat (2) PP Nomor 1 Tahun 2008 yaitu untuk mendapatkan manfaat ekonomi, sosial, dan/atau manfaat lainnya.

Menurut Nuzul Fathyah, dkk (2019) dalam aspek pemisahan kekayaan negara sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 44 tahun 2005. Aspek modal BUMN sudah dikelola sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah nomor 72 tahun 2010. Manfaat dari penyertaan modal negara yang dibahas dalam penelitian ini yaitu manfaat keuangan langsung (*direct financial benefits*) bagi negara yang menerima dividen dari BUMN sebagai salah satu sumber penerimaan negara yang signifikan. Manfaat keuangan langsung merupakan kepemilikan saham negara memberikan hak kepada negara bagian dari sumber daya yang dihasilkan, yang dapat dijual oleh negara atau perusahaan negara itu sendiri, atau dapat dimonetisasi melalui pembayaran tunai dari perusahaan swasta kepada negara. Disamping itu, penyertaan modal negara memberikan hak kepada negara untuk mendapatkan dividen jika proyek menguntungkan.

Menurut Sudarno, dkk (2011) bahwa penyertaan modal belum mempunyai kontribusi yang positif terhadap pertumbuhan aktiva, bahkan tidak memiliki daya dorong menciptakan pertumbuhan aktiva. Hal ini mengisyaratkan bahwa apabila penyertaan modal dilakukan penambahan pada perusahaan BUMD maka justru akan semakin tidak ada pertumbuhan aktiva dikarenakan penambahan tersebut tidak dipergunakan untuk investasi produktif melainkan untuk menutupi pengeluaran-pengeluaran biaya operasional perusahaan.

Untuk pengaruh penyertaan modal terhadap capaian kinerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Penyertaan modal berpengaruh terhadap capaian kinerja PDAM Kabupaten Toraja Utara.

3.2.3 Peningkatan Pendapatan Berpengaruh pada Capaian kinerja

Setiap daerah otonom dalam hal ini provinsi maupun kabupaten/kota di Indonesia, memiliki sumber daya alam dan potensi ekonomi yang bervariasi, sehingga jika dimanfaatkan dengan optimal maka akan mampu berkontribusi, dalam penerimaan pendapatan asli daerah dengan tujuan memberikan kontribusi yang signifikan bagi penerimaan pendapatan asli daerah, yang akan memberikan manfaat dalam pembangunan daerah (Poulson & Kaplan, 2008).

Komponen dari PAD yang juga menunjukkan kemampuan daerah menggali potensi pendapatannya adalah lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah. Hasil penelitian sebelumnya dari Nuzulistyan (2017) bahwa lain-lain pendapatan asli daerah yang sah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan asli daerah.

Menurut Penelitian Mohamed (2017) menyimpulkan bahwa sumber keuangan daerah belum dilaksanakan secara optimal karena banyaknya tantangan. Penelitian tersebut membahas sistem perpajakan, strategi pengumpulan pendapatan, lemahnya desentralisasi fiskal, dan kurangnya kompetensi petugas pengumpul pendapatan.

Penelitian Ylvije dan Elez (2012) menyimpulkan bahwa penerimaan pajak sektor pariwisata sangat penting. Penerapan pajak tidak boleh mematikan sektor pariwisata. Penentuan tarif pajak terbaik akan mendorong pengembangan pariwisata dan dana pajak harus digunakan untuk investasi pengembangan pariwisata. Penerapan sistem pajak yang tepat akan mendorong sektor pariwisata dapat berkembang.

Untuk pengaruh peningkatan pendapatan terhadap capaian kinerja, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Peningkatan pendapatan berpengaruh terhadap capaian kinerja PDAM

Kabupaten Toraja Utara