
**PENGARUH PELAKSANAAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PENEMPATAN JABATAN PEGAWAI PADA BIDANG
PENINGKATAN PRESTASI OLAHRAGA DI DINAS PEMUDA OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Irman Syah, Zamaluddin Sembiring

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia

irmansyahhasibuan602@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021	Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 63 orang Berhubung jumlah Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara berjumlah 63 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara di Jl. William Iskandar No. 9, Medan. Penelitian ini di laksanakan selama 8 bulan yang dimulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Januari 2022. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS. nilai konstanta (a) 3,975 dan b sebesar 0,652 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,975 + 0,652 X + e$, Nilai t-hitung > t-tabel ($10,839 > 1,6702$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Pelaksanaan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara maka H_{a1} diterima. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8 % variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 65,8\% = 34,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci:

Pelaksanaan Seleksi,
Penempatan Jabatan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat di pungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat karena setiap tahunnya banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupundari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia. Walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat

menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang di rekrutnya. Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yng cukup lama juga membutuhkan biayayang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut.

Menurut Rivai (2014:20) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu Sumber Daya Manusiannya”. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga yaitu masih adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan masih kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan masih belum maksimal penempatan jabatan yang dilakukan oleh Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga.

Dalam hal ini pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga jug Masih belum efektif dan efisien dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga. Berikut data pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga.

Tabel 1
Data Pra Survey Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
Seleksi SDM					
1.	Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara melakukan seleksi kepada pegawai harus melewati tahap recruitmen terlebih dahulu.	6	60%	4	40%
2.	Seleksi yang dilakukan oleh Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai selalu efektif dan efisien	8	80%	2	20%
3.	Proses seleksi pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara yaitu	3	30%	7	70%

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
	dengan melakukan tes potensi akademik.				
4.	Tes Kesehatan merupakan suatu bagian dari proses seleksi pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara	4	40%	6	60%
5.	Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu melakukan tes psikologis dalam proses seleksi kepada para pegawai	2	20%	8	80%
6.	Tes wawancara merupakan suatu bagian dari proses seleksi pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara	5	50%	5	50%
Penempatan Jabatan					
1.	Faktor prestasi akademik merupakan suatu keputusan dalam penempatan jabatan bagi para pegawai	6	60%	4	40%
2.	Penempatan jabatan bagi para pegawai bisa diukur melalui pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai	4	40%	6	60%
3.	Kesehatan fisik dan mental juga merupakan suatu faktor dalam menentukan penempatan jabatan bagi para pegawai.	3	30%	7	70%
4.	Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan pegawai.	5	50%	5	50%
5	Dalam penempatan jabatan pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara bisa juga dilihat dari	7	70%	3	30%

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
	usia pegawai dalam menduduki posisi jabatan				

Sumber : Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara 2021.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan terhadap 10 orang pegawai di bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara terdapat responden yang menjawab “tidak setuju” pada indikator variabel seleksi SDM yaitu “Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara melakukan seleksi kepada pegawai harus melewati tahap recruitmen terlebih dahulu” sebanyak 6 orang (60%) dan terdapat responden yang menjawab “tidak setuju” pada indikator variabel seleksi SDM yaitu “Seleksi yang dilakukan oleh Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai selalu efektif dan efisien” sebanyak 8 orang (80%). Dalam hal ini, di bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara terdapat permasalahan yaitu masih terdapat permasalahan dalam penempatan jabatan belum sesuai dengan hasil seleksi SDM.

Dalam indikator penempatan jabatan dari hasil data pra survey masih terdapat responden yang menjawab menjawab “tidak setuju” pada variabel penempatan jabatan yaitu “Faktor prestasi akademik merupakan suatu keputusan dalam penempatan jabatan bagi para pegawai” sebanyak 6 orang (60%) dan terdapat responden yang menjawab “tidak setuju” pada indikator variabel penempatan jabatan yaitu “Dalam penempatan jabatan pada Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara bisa juga dilihat dari usia pegawai dalam menduduki posisi jabatan” sebanyak 7 orang (70%). Dalam hal ini dapat dilihat bahwa masih belum maksimalnya penempatan jabatan pegawai yang dilakukan Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Simamora (2014:55), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2010:30) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Menurut Kaswan (2015:77) Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang teredia di dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi adalah 1). Seleksi dilakukan setelah rektuitmen, 2). Seleksi dilakukan secara efisien dan efektif, 3). Tes potensi akademik, 4). Tes kesehatan, 5). Tes psikologis dalam seleksi, 6). Tes wawancara.

Menurut Sastrohadiwiry (2012:162) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Menurut Gomes (2013:117), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu

posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Pendapat Werther & Davis (2002:95) dalam Suwatno (2013: 129) dikatakan tentang indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan jabatan pegawai adalah 1). Faktor Prestasi Akademis, 2). Faktor Pengalaman, 3). Faktor Kesehatan Fisik dan Mental, 4). Faktor Status Perkawinan, 5). Faktor Usia

METODE

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 63 orang Berhubung jumlah Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara berjumlah 63 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara di Jl. Williém Iskandar No. 9, Medan. Penelitian ini di laksanakan selama 8 bulan yang dimulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Januari 2022. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $n = 30$ responden sehingga diperoleh ($df = n-2$), dengan taraf signifikansi 5% atau sama dengan 0,05 sehingga r_{tabel} yang didapatkan yaitu sebesar = 0,3061 (Sugiyono , 2017). Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Pelaksanaan Seleksi (X)	1	0,925	0,3061	Valid
	2	0,939	0,3061	Valid
	3	0,901	0,3061	Valid
	4	0,821	0,3061	Valid
	5	0,814	0,3061	Valid
	6	0,894	0,3061	Valid
Penempatan Jabatan (Y)	1	0,827	0,3061	Valid
	2	0,788	0,3061	Valid
	3	0,724	0,3061	Valid
	4	0,835	0,3061	Valid
	5	0,808	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3061. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Jabatan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Pelaksanaan Seleksi (X)	0,812	Reliabel
Penempatan Jabatan (Y)	0,805	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32574083
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.058
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

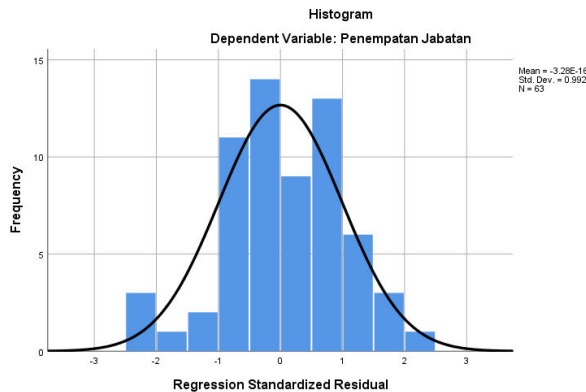
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1
Grafik Histrogram



Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung seperti gambar diatas.

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik uji regresi linear sederhana untuk mengukur Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Tabel. 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.975	1.453		2.736	0.008		
Pelaksanaan Seleksi	0.652	0.060	0.811	10.839	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Penempatan Jabatan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 3,975 + 0,652 X + e$$

Pada tabel 4.18 menunjukan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 3,975 dan b sebesar 0,652 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,975 + 0,652 X + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 3,975 artinya jika variabel Pelaksanaan Seleksi bernilai 0 maka Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 3,975.

2. Koefisien regresi variabel Pelaksanaan Seleksi = 0,652 artinya jika variabel Pelaksanaan Seleksi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara akan meningkat 0,652.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independensecara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel. 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.975	1.453		2.736	0.008		
Pelaksanaan Seleksi	0.652	0.060	0.811	10.839	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Penempatan Jabatan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel = pada n-2 (63-2) adalah 61 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6702. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi sederhana yaitu nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,811, dimana nilai t-hitung > T-tabel (10,839 > 1,6702) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Pelaksanaan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara maka Ha1 diterima.

Untuk regresi linier sederhana sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 7
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.653	1.337

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Seleksi

b. Dependent Variable: Penempatan Jabatan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8 % variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\%-65,8\%=34,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) 3,975 dan b sebesar 0,652 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,975 + 0,652 X + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Nilai t-hitung > T-tabel ($10,839 > 1,6702$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Pelaksanaan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara maka H_0 diterima.
3. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8 % variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\%-65,8\%=34,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

IMPLIKASI PENELITIAN

Bagi peneliti selanjutnya agar tidak terfokus pada variabel penelitian ini, variabel penelitian yang direkomendasikan berupa pelaksanaan seleksi, penempatan jabatan dan sebagainya. Pimpinan Pada Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga Di Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Sumatera Utara agar selalu melibatkan proses seleksi dalam penempatan jabatan agar pegawai dapat melakukan tugasnya sesuai dengan jabatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Gomes, Faustino. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. IV; Bandung: CV. Alfabeta,
- Suwatno. (2013). *Analisis Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan pada*

Produktivitas Kerja pada PT. (Persero) AKSES Regional I Medan”. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Teguh. (2010). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 81-89.