

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah kunci penentu untuk perkembangan perusahaan dikarenakan dalam menghadapi kompetisi yang semakin tinggi, diperlukanlah sumber daya manusia yang bisa bekerja serta bersaing dengan tepat, cepat, dan akurat. Apabila dikaitkan dengan konteks Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM), maka dapat diartikan sebagai cara berpikir mengenai pengelolaan manusia agar menjadi sumber daya yang bernilai bagi organisasi atau perusahaan karena nilai SDM dapat meningkat atau menurun sesuai dengan cara-cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya (Supriyono, 2017). Hal ini dapat dipahami bahwa pencapaian tujuan perusahaan berhubungan dengan bagaimana setiap individu yang bekerja didalamnya mampu mengelola organisasi itu sendiri. Secara spesifik, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menduduki posisi strategis karena tanpanya sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan, terlebih dikelola guna menghasilkan produk untuk mencapai tujuan yang ada. Ndraha (1999) menyebutkan bahwasannya SDM yang mempunyai kualitas tinggi ialah sumber daya yang bisa menimbulkan nilai kompetitif, generatif, dan inovatif yang memakai kecerdasan intelektual, kreativitas, serta imajinasi (Sutrisno, 2017)

Guna memenuhi kualifikasi agar terciptanya SDM yang berkualitas tinggi, maka pemerintah bersama Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia dengan resmi membuat program bernama Magang Bersertifikat - Kampus Merdeka pada pertengahan tahun 2021. Program ini

memiliki tujuan untuk memberi kesempatan bagi seluruh mahasiswa aktif di semua perguruan tinggi, baik itu negeri maupun swasta di Indonesia yang terdaftar dalam PDDikti guna melakukan pengembangan diri dalam kegiatan di luar kelas perkuliahan. Hal ini turut didukung pada pernyataan dari Supriyadi et al.(2022) bahwa magang merupakan aktivitas praktik kerja yang dilaksanakan oleh mahasiswa di lapangan sebagai tindak nyata, baik dengan mitra industri, instansi pemerintah, dan organisasi lain dalam rangka Merdeka Belajar Kampus Merdeka guna memperoleh pemahaman serta keterampilan yang dilaksanakan selama 1 semester dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme mahasiswa sesuai dengan disiplin ilmunya. Dan tidak hanya itu, mahasiswa juga akan mendapat uang saku sebagai salah satu *benefit* dari kegiatan magang yang telah dilaksanakan selama 4-6 bulan sesuai dengan besaran yang telah disesuaikan oleh masing-masing mitra atau perusahaan bersangkutan.

Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian PUPR merupakan salah satu mitra terbaru dengan kategori penerima mahasiswa terbanyak dalam program MBKM (Magang Bersertifikat Kampus Merdeka) batch 3, yakni periode Agustus-Desember 2022. Berdasarkan informasi yang diperoleh, terdapat 247 mahasiswa yang diterima dari sekitar 5.821 pelamar yang rinciannya terlampir dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Alokasi Penerimaan Mahasiswa Magang

No	Kegiatan	Pelamar	Diterima	Persentase
1.	Dit. Rumah Susun	517	14	5,67%
2.	Dit. Rumah Khusus	172	10	4,05%
3.	Dit. Rumah Swadaya	4.371	181	73,28%
4.	Dit. Rumah Umum dan Komersial	761	42	17%
Jumlah		5.821	247	100%

Sumber : Ditjen Perumahan Kementerian PUPR

Data diatas menunjukkan bahwa hanya sekitar 4,24% mahasiswa yang diterima sehingga hal ini membuktikan jika proses penyeleksian mahasiswa di program magang ini sangat ketat. Selanjutnya, berikut merupakan rincian kegiatan dan jumlah mahasiswa yang disebar dalam pada masing-masing posisi yang dibutuhkan.

Tabel 1.2
Data Kegiatan dan Lokasi Penyebaran Mahasiswa Magang

Unit Kerja	Nama Kegiatan	Lokasi	Jumlah Mahasiswa
Direktorat Rumah Susun	1. <i>Project Supervisor Assistant (Quality and Quantity)</i> 2. <i>Project Manager Assistant</i>	9 Proyek Rusun	14
Direktorat Rumah Khusus	Pembangunan Rumah Khusus	Kab. Lebak, Banten; Kab. Sumedang, Jawa Barat; Pasigala, Sulawesi Tengah	10
Direktorat Rumah Swadaya	1. Pendampingan Teknis & Pemberdayaan Kegiatan BPS	Bengkulu, Lampung, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DIY, Bali, NTB, NTT, Gorontalo, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, Maluku, dan Papua Barat	169
	2. Penyuluhan Rumah Layak Huni melalui Klinik Rumah Swadaya (KRS)	BP2P Sumatera III, BP2P Kalimantan I, BP2P Jawa II, BP2P Jawa III, Satker PP Prov Bali	12
Direktorat Rumah Umum dan Komersial	Pembangunan PSU Perumahan	Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, NTB, Sulawesi Selatan, dan Sulawesi Tengah	42

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa Direktorat Rumah Swadaya dengan kegiatan pendampingan Teknis dan Pemberdayaan BSPS menjadi unit kerja dengan jumlah penerima terbanyak. Sehingga, fokus subjek dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Magang MBKM Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR dengan kegiatan pendampingan Teknis dan Pemberdayaan BSPS (Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya)

Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) ialah sebuah program bantuan pemerintah yang bertujuan guna mensejahterakan kehidupan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) supaya bisa melakukan peningkatan kualitas rumahnya dengan swadaya, agar memiliki tempat tinggal yang layak huni dengan lingkungan yang baik. Pada program ini, mahasiswa magang ditempatkan sebagai asisten pendamping teknis dan pemberdayaan dengan tugas pokok dan fungsi yang berbeda namun masih mempunyai keterkaitan satu sama lainnya. Secara garis besar, tugas dari asisten pendamping teknis berfokus pada perencanaan hingga pelaksanaan pembangunan pada program BSPS, termasuk pula pembuatan Rencana Anggaran Biaya. Sedangkan, tugas dari asistem pendamping pemberdayaan berfokus pada pelengkapan dokumen administrasi, termasuk Laporan Penggunaan Dana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program BSPS.

Sama halnya dengan kegiatan magang pada umumnya, untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan kinerja dari setiap mahasiswa magang MBKM Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR, maka dilakukanlah *assessment* atau penilaian kinerja pada akhir periode magang. Aydin & Tiryaki (2018) mengartikan penilaian kinerja sebagai pendekatan penting dan strategis dalam rangka mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta

tanggungjawabnya. Dalam hal inilah, beberapa indikator kompetensi yang dinilai diantaranya 1) Perencanaan penyelenggaraan BSPS, 2) Pendampingan teknis pelaksanaan masyarakat, 3) Pemantauan dan evaluasi, 4) Pendampingan penyusunan laporan BSPS, 5) Pelaporan magang, serta 6) Kemampuan manajemen dan pengembangan diri. Adapun hasil capaian penilaian kinerja mahasiswa pada periode ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Capaian Penilaian Progam Magang

	N	Minimum	Maximum	Mean
Nilai	169	73,33	100,00	87,9131
Valid N (listwise)	169			

Sumber : Data Diolah (2022)

Sesuai data yang tersajikan, diketahui bahwa dari 169 mahasiswa yang menjalankan program magang, terdapat nilai terendahnya (*minimum*) senilai 73,33 serta nilai tertingginya (*maximal*) senilai 100 serta rata-rata (*mean*) sebesar 87,91. Merujuk pada hal tersebut, adanya perbedaan nilai yang sangat signifikan ini tentunya berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing mahasiswa di setiap provinsi dengan capaian kuantitas dan kualitas yang berbeda pula sehingga diharapkan hasilnya bisa dijadikan bahan evaluasi, baik itu untuk kinerja mahasiswa ataupun pengelolaan SDM untuk perusahaan di masa depan.

Merujuk pada hasil observasi serta wawancara awalnya yang sudah dilaksanakan oleh mahasiswa magang yang tersebar di sejumlah provinsi, terdapat beberapa permasalahan yang mempunyai pengaruh pada hasil kinerja mereka. Salah satunya permasalahan yang ditemukan diantaranya yakni adanya keterlambatan pemberian uang saku secara berturut-turut yang diberikan kepada mahasiswa selama kegiatan magang berlangsung dengan rincian terlampir.

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Pencarian Uang Saku

No	Bulan	
	Target Pencairan	Realisasi Pencairan
1.	Agustus 2022	Oktober 2022
2.	September 2022	
3.	Oktober 2022	
4.	November 2022	Desember 2022
5.	Desember 2022	

Sumber: Data Primer (2022)

Keterlambatan uang saku sebagai salah satu *benefit* yang dijanjikan kepada mahasiswa magang membuat mereka harus menanggung biaya hidup secara mandiri selama hampir 3 bulan dan hal ini tentu menjadi beban finansial, khususnya bagi mahasiswa yang ditempatkan di luar daerah asalnya. Disamping itu, keterlambatan ini secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap penurunan semangat mahasiswa untuk menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan karena tidak dapat dipungkiri bahwa uang saku sebagai upah yang diterima oleh mahasiswa magang menjadi salah satu dorongan ekstrinsik yang dimiliki untuk menjadi lebih produktif dan bertanggungjawab penuh atas setiap tugas yang dimiliki. Sehingga, secara sederhana dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik, seperti uang saku menjadi salah satu dorongan kerja yang didapatkan pada luar diri seseorang yang dijadikan alasan dilakukannya suatu tindakan ataupun aktivitas yang mana bertujuan guna tercapainya apa yang diinginkannya (Triswanto, 2020)

Namun, kondisi ini nyatanya tidak mengurangi tuntutan target yang diberikan kepada mahasiswa magang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa menjadi beban tersendiri bagi mereka dalam penyelesaian tugasnya dalam waktu yang sudah ditentukan. Vanchapo (2020) menyatakan bahwasannya beban kerja termasuk aktivitas yang

diharuskan untuk selesai pada jangka waktu yang sudah ditentukan. Apabila mereka mampu merampungkan penugasan untuk waktu tertentu dengan beragam penugasan yang sudah diberi, sehingga tidak diartikan sebagai beban kerja. Tetapi sebaliknya, jikalau mereka tidak secara efektif merampungkan pekerjaannya, maka dapat diartikan sebagai suatu beban. Dalam hal ini, pembuatan Rencana Anggaran Biaya dan Laporan Penggunaan Dana yang wajib disesuaikan dengan anggaran dari pemerintah dan kebutuhan yang dipunyai pada tiap penerima bantuan menjadi salah satunya kendala utama yang dihadapi. Mahasiswa magang yang berasal dari berbagai jurusan, mulai dari manajemen, akuntansi, hukum, teknik sipil, hingga arsitektur dituntut untuk dapat menyelesaikan pembuatan RAB dan LPD dalam kurun waktu singkat yang telah ditentukan.

Hal ini tentu menuntut mahasiswa, khususnya yang berasal dari luar bidang ekonomi untuk mengetahui dasar dari bidang keilmuan tersebut. RAB sebagai rencana anggaran dan LPD sebagai realisasi anggaran menjadikan mahasiswa magang harus menyajikannya sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Sehingga pada kondisi ini, dasar pengetahuan akuntansi sangat dibutuhkan karena penganggaran termasuk dalam bidang akunting yang termasuk pedoman untuk bertransaksi keuangan serta pemeriksaan (audit) yang meliputi dilakukannya pada cara melakukan perbandingan anggaran pada laporan akunting keuangan (pelaksanaan) yang dalam program ini disebut sebagai Laporan Penggunaan Dana agar dapat dipastikan tidak terjadi penyimpangan (Nafarin, 2008).

Merujuk pada hasil wawancara yang telah dilakukan bersama sejumlah mahasiswa magang, Rancangan Anggaran Biaya yang mereka berikan seringkali mengalami revisi dari Tenaga Ahli selaku pihak atasan yang berwenang. Hal ini

sejalan dengan pernyataan Nafarin (2008) bahwa anggaran menjadi pedoman terlaksanakannya pekerjaan memiliki pengertian bahwa sebelum dilakukannya pekerjaan, maka diawali dengan memperoleh persetujuan pihak yang mempunyai wewenang. Kondisi ini tentu menyebabkan terjadinya keterlambatan pengumpulan RAB yang berakibat pada terlambatnya pencairan dana bantuan sehingga berimbas pada progress pembangunan dan penyusunan LPD yang melebihi tenggat waktu yang sudah diatur. Hal inilah tentu menjadi beban tersendiri mengingat banyaknya tugas lain yang wajib dikerjakan diluar pembuatan RAB dan LPD tersebut, seperti pelengkapan dokumen administrasi bagi tim pemberdayaan dan pendampingan proses konstruksi bagi tim teknis. Disamping itu, hal ini juga menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansi yang baik memungkinkan pekerjaan untuk pembuatan laporan menjadi semakin baik serta mempunyai kualitas (Wijayanti & Ariyani, 2022)

Berdasarkan seluruh uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan yang dialami yang menyebabkan perbedaan pada hasil penilaian kinerja masing-masing mahasiswa magang yang dalam hal ini sebagaimana disampaikan oleh Piri et al. (2022) bahwa penilaian kinerja yang baik tidak hanya ditinjau pada hasil pekerjaannya, tetapi bagaimana proses yang ditempuh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sinaga et al., (2020) mendefinisikan kinerja menjadi hasil kerja dari individu atau kelompok yang dapat diukur seperti pada tanggungjawab yang sudah berikan untuknya. Apabila dikaitkan dengan karyawan, maka kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang mampu tercapai seperti pada syarat pekerjaan yang sudah diberikan. Afandi (2018) mengungkapkan bahwasannya kinerja karyawan

(*employee performance*) termasuk hasil kerja yang sudah tercapai oleh individu ataupun kelompok pada sebuah perusahaan seperti pada wewenangnya serta tanggungjawabnya sebagai usaha agar tercapainya tujuan organisasi/perusahaan dengan legal, tidak melakukan pelanggaran hukum, serta sesuai pada etika ataupun moral yang berlaku. Kinerja karyawan menjadi pondasi dari organisasi karena tanpanya, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh sebab itulah maka karyawan yang baik tentunya akan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya, termasuk pula bagi setiap mahasiswa yang melakukan kegiatan magang di dalamnya.

Apabila merujuk sesuai UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perbedaan signifikan antara karyawan dengan mahasiswa magang berada pada status hukum yang memperlihatkan bahwasannya tidak adanya keterkaitan pada UU Ketenagakerjaan diantara mahasiswa pada organisasi/perusahaan terkait sehingga hubungan antara mahasiswa magang dengan instansi terkait bergantung kepada perjanjian antara kedua belah pihak yang dilakukan secara tertulis. Namun meski demikian, mahasiswa magang tetap dianggap sebagai bagian dari SDM perusahaan karena terdapat kewajiban yang harus dilaksanakan oleh mereka, diantaranya yakni menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya, mempelajari hal-hal teknis pada unit kerja yang menaunginya hingga melaporkan seluruh kinerja yang telah dilaksanakannya beserta dengan temuan masalah dan solusi yang diberikannya (Setyawan & Munari, 2020). Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih memfokuskan pada kinerja karyawan, penelitian ini berfokus kepada kinerja mahasiswa magang yang melakukan praktik kerja di instansi atau perusahaan bersangkutan. Beberapa

penelitian relevan yang berkaitan dengan kinerja mahasiswa magang dilakukan oleh Battu & Susanto (2022), Urjuwan (2022), serta Supeno & Audah (2019)

Baik buruknya kinerja mahasiswa magang sebagai bagian dari SDM perusahaan tentu tidak terlepas oleh faktor internal serta eksternal yang ada di dalamnya, yang mana searah pada teori atribusi gagasan milik Kelley (1973) bahwasannya setiap perilaku individu mendapatkan pengaruh melalui atribut internal serta eksternal. Salah satunya faktor yang mempunyai pengaruh pada kinerja ialah motivasi kerja (Wildan & Sa`adah, 2021). Motivasi termasuk faktor yang mempunyai peranan penting untuk melakukan peningkatan kinerja karena dengan adanya motivasi, maka individu akan bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan (Purnamawati & Adnyani, 2019). Motivasi menjadi konsep penting karena efektivitas organisasi bergantung kepada manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dari mereka (Supriyono, 2017). Tinggi rendahnya suatu kinerja pada suatu perusahaan begitu didupakannya pengaruh melalui faktor motivasi, baik secara ekstrinsik ataupun instrinsik (Khoe et al., 2023). Dalam hal ini, motivasi yang berasalkan pada luar diri seseorang dianggap sebagai motivasi ekstrinsik. Setiap perusahaan tentunya senantiasa melakukan upaya dalam peningkatan kinerja pegawainya, misalnya motivasi ekstrinsik yang diberikan pada perusahaan seperti upah. Apabila dikaitkan dengan pengendalian manajemen, berhasil ataupun tidaknya sebuah perusahaan pada tercapainya target dan tujuan juga bergantung dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan motivasi (Darsono & Wirawan, 2019). Hal ini mempunyai arti bahwasannya pada motivasi ekstrinsik secara tepat, maka nantinya mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal dikarenakan manajemen perusahaan yakin

jika keberhasilan organisasi untuk tercapainya tujuan serta target juga akan berimbas pada tercapainya kepentingan-kepentingan pribadi mereka (Khoe et al., 2023). Termasuk pula bagi mahasiswa magang.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Khoe et al. (2023) diketahui bahwasannya motivasi ekstrinsik ada pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sejalan pada ini, penelitian sebelumnya oleh Sidik et al. (2022) turut memaparkan bahwasannya motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Serta, di penelitian terdahulu oleh Jalaluddin et al. (2022) turut menunjukkan hasil bahwasannya motivasi ekstrinsik ditemukannya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal inilah memperlihatkan bahwasannya makin tingginya motivasi ekstrinsik seorang karyawan, akan makin tinggi juga kinerja yang dimilikinya. Namun, berlawanan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu oleh Puspitasari & Prahiawan (2018) memperlihatkan hasil bahwasannya motivasi ekstrinsik tidak adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya oleh Putra et al. (2022) juga menyatakan bahwasannya motivasi ekstrinsik tidak ditemukan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adanya inkonsistensi untuk hasil penelitian-penelitian terdahulu menjadi salah satu alasan dipilihnya motivasi ekstrinsik menjadi variabel independen pada penelitian yang dilakukan.

Faktor lainnya yang memiliki pengaruh pada kinerja ialah beban kerja. Dalam hal ini, beban kerja termasuk faktor eksternal karena beban kerja didefinisikan sebagai tugas yang diserahkan untuk tenaga kerja dengan tujuan agar selesai sesuai dengan jangka yang telah ditetapkan melalui keterampilan serta potensi tiap individunya (Manullang et al., 2022). Sejalan dengan itu, Vanchapo (2020) juga

mendefinisikan beban kerja sebagai kegiatan yang wajib selesai untuk jangka waktu yang sudah diberlakukan. Apabila mereka bisa merampungkan tugas dalam waktu tertentu, sehingga hal ini tidaklah dijadikan sebagai sebuah beban kerja. Tetapi jikalau sebaliknya, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan baik, maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai beban kerja. Hal ini memperlihatkan bahwasannya beban kerja dapat menentukan kualitas kerja yang nantinya akan mempunyai pengaruh pada kinerja mereka.

Adanya pengaruh beban kerja pada kinerja juga mendapat dukungan oleh penelitian terdahulu, diantaranya yakni Alfiah & Nawatmi (2022) yang menyebutkan bahwasannya beban kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal inilah sejalan pada penelitian sebelumnya oleh Anggriawan et al. (2022) yang menyebutkan beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Begitupula untuk penelitian Putri et al. (2020) yang memaparkan bahwasannya beban kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal inilah menunjukkan bahwasannya beban kerja yang tinggi akan berpengaruh negatif karena mengakibatkan penurunan kinerja terhadap setiap individu karyawan, tak terkecuali mahasiswa magang. Namun berlawanan dengan penelitian itu, penelitian sebelumnya oleh Jannah (2021) menunjukkan hasil bahwasannya beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Searah pada itulah, penelitian sebelumnya oleh Sitompul & Simamora (2021) turut menunjukkan hasil bahwasannya beban kerja tidak ditemukannya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adanya inkonsistensi dalam banyaknya hasil penelitian terdahulu

menjadi salah satu alasan dipilihnya beban kerja menjadi variabel independen pada penelitian yang dilaksanakan.

Serta yang terakhir, faktor lain yang mempunyai pengaruh pada kinerja adalah pengetahuan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengetahuan menjadi penyokong dalam melakukan pekerjaan sehingga apabila pekerja memiliki banyak pengetahuan maka secara langsung akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Dalam hal ini, bekerja di bawah naungan pemerintah dan berkecimpung pada program bantuan pemerintah tentunya tidak hanya menuntut mahasiswa magang untuk menerapkan dasar ilmu pengetahuan yang dimilikinya selama mengemban ilmu di bangku perkuliahan, namun juga mengeksplor bidang lain di luar bidang yang dipelajarinya, salah satunya yakni bidang ekonomi yang meliputi administrasi dan keuangan. Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) yang dijadikan program bantuan pemerintah tentunya tidak disalurkan begitu saja kepada masyarakat, melainkan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan dan evaluasi. Sehingga dalam hal ini, mahasiswa magang dituntut untuk belajar dan memiliki pengetahuan dasar terkait dengan akuntansi karena pengetahuan akuntansi dipandang potensial sebab memiliki kontribusi besar dalam banyaknya tindakan yang dapat menjadi sebagai sesuatu yang dipertimbangkan untuk merencanakan, mengawasi, mengendalikan serta mengambil keputusan (Ummah et al., 2021).

Dengan memiliki pengetahuan akuntansi yang baik, maka memungkinkan pembuatan laporan menjadi lebih baik dan berkualitas pula (Wijayanti & Ariyani, 2022). Dengan kata lain bahwa pemahaman akuntansi diperlukan menjadi acuan dasar agar paham dalam penyusunan laporan keuangan yang sesuai (Agustini &

Purnamawati, 2022). Apabila dikaitkan dengan kinerja, maka terwujudnya hasil kualitas laporan keuangan yang baik, nantinya mempunyai pengaruh dalam melakukan pengoptimalan kinerja karyawan sehingga bisa memberikan waktu yang maksimal supaya efektif serta menumbuhkan rasa nyaman saat bekerja dan optimalitas kinerja oleh tiap karyawan (Arista & Nurlaila, 2022). Dalam hal ini, sesuai penelitian sebelumnya oleh Muttaqin (2020), pengetahuan akuntansi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Hal inilah bisa dimaknai bahwasannya makin pahami individu pada pengetahuan akuntansi, maka makin baik pula mereka dalam meningkatkan kinerjanya, termasuk pula mahasiswa magang. Tidak sama pada penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan ini terfokuskan dalam akuntansi pertanggungjawaban yang bertujuan untuk melakukan pengendalian atas aktivitas program dan kegiatan maupun biaya yang telah dialokasikan oleh organisasi atau perusahaan terkait (Ridzal et al., 2022). Pada penelitian sebelumnya oleh Aulia (2021), diketahui bahwasannya akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Sesuai latar belakang yang sudah dijabarkan, sehingga judul penelitian disini ialah “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Beban Kerja, dan Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Mahasiswa Magang MBKM di Bagian Teknis dan Pemberdayaan BSPS Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR.”

1.2 Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang yang teruraikan, berikut merupakan masalah pada penelitian yang bisa diidentifikasi.

1. Adanya perbedaan signifikan pada capaian penilaian program mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan BPSD Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR yang diduga berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing mahasiswa di setiap provinsi.
2. Merujuk pada hasil observasi dan wawancara, terdapat beberapa permasalahan yang diduga berimbas pada hasil kerja (kinerja) mereka, diantaranya yakni
 - a. Terlambatnya pemberian uang saku secara berturut-turut kepada mahasiswa selama kegiatan magang berlangsung yang berakibat pada penurunan semangat mahasiswa magang
 - b. Tingginya tuntutan target yang diberikan dan disertai dengan keterbatasan kemampuan mahasiswa untuk merampungkan pekerjaan sesuai pada waktu yang sudah diberlakukan.

Dengan demikian, maka perlu diketahui apakah motivasi ekstrinsik, beban kerja, serta pengetahuan akuntansi mempunyai pengaruh pada kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan BPSD Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai latar belakang beserta identifikasi masalah yang terjabarkan sebelumnya, penulis melakukan pembatasan masalah hanya pada variabel motivasi ekstrinsik, beban kerja, pengetahuan akuntansi dan kinerja mahasiswa magang.

Selanjutnya. subjek dalam penelitian ini juga dibatasi yakni kepada Mahasiswa Magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan BSPS Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai pembatasan masalah yang sudah dijelaskan, oleh karenanya yang dijadikan rumusan masalah di penelitian ialah

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR?
3. Apakah pengetahuan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang sudah disajikan sebelumnya, didapatkanlah tujuan dilakukannya penelitian ialah:

1. Guna mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR

2. Guna mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR
3. Guna mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja mahasiswa magang MBKM di bagian teknis dan pemberdayaan Direktorat Rumah Swadaya Kementerian PUPR

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, harapannya hasil penelitian bisa memberi manfaat mengenai korelasi ataupun keterkaitan diantara pengaruh motivasi ekstrinsik, beban kerja, serta pengetahuan akuntansi pada kinerja mahasiswa magang serta dapat memberi kontribusi teoritis dalam dunia pendidikan.

2. Secara Praktisi

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian inilah, harapannya bisa menambah pengetahuan beserta wawasan baru untuk melakukan penerapan teori yang diperoleh waktu perkuliahan pada kenyataan yang ada. Disamping itu, diharapkan peneliti bisa mengasah daya nalarnya serta mempunyai kemampuan untuk melakukan penganalisan sebuah permasalahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilaksanakan ini, harapannya mampu dijadikan bahan pengevaluasian guna mendapat kinerja yang lebih baik untuk perusahaan dan dapat melakukan pembagian pengalaman yang sekiranya dapat diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan lainnya.

c. Bagi Akademisi

Melalui penelitian inilah, harapannya bisa menjadi bahan guna mengembangkan pendidikan serta praktisi, dan bisa dijadikan referensi pada berbagai penelitian selanjutnya yang mengulas di bidang yang sama.

d. Bagi Perguruan Tinggi

Dengan adanya penelitian inilah, diharapkan bisa memberi nilai tambah untuk peningkatan mutu kualitas mahasiswa yang siap dipakai seperti pada kebutuhan pasar kerja serta memberi bantuan dalam pemuatan kurikulum di sistem pendidikan akuntansi secara relevan untuk dunia kerja sekarang

