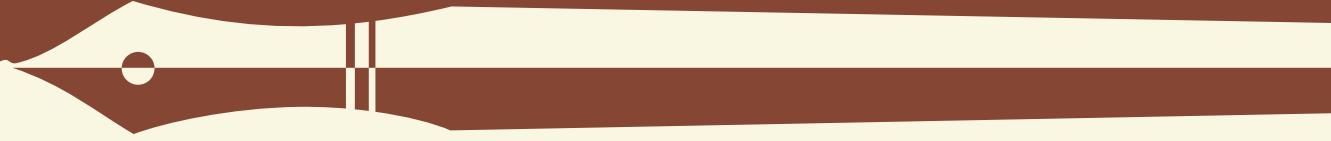


Pena Indonesia

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis



Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama Negeri Pada UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur - **Hasmah**

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretaris Kabupaten Kutai Timur - **Indra Wahyudi**

Pengaruh Implementasi Relationship Marketing Terhadap Customer Loyalty Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Sangatta Lama Kutai Timur - **Abd. Jalil**

Hubungan Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur - **Meita Sondang Riski**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bagian Sosial Setkab Kutai Timur - **Simunawir Sitoro**

Evaluasi Penerapan Akuntansi Untuk Belanja Modal Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur - **Angga Kusumah; A. Abd. Kahar Dg. Manakku**

Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Aktiva Tetap Berwujud Pada PT Transkon Jaya - **Leny Susilawati; Desti Lastari**



Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia - Samarinda

PENA INDONESIA

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis

Diterbitkan Oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Samarinda

Penganggung Jawab :

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia

Pemimpin Umum :

Moh. Romadloni, SE., MM

Dewan Redaksi :

Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si - Drs. H. Amransyah, M.Si
Dr. M. Awaluddin, SE., M.Si - Dr. Arkas Viddy, SE., M.Si
Dr. Supriyadi, SE., M.Si - Dr. Ratna Ekawati, SE., M.Si

Sekretaris Redaksi :

Riduansah, S.Pd., SE., M. Si

Bendahara :

Saberiansyah, SE

Desain & Layout :

Lukman

Alamat Redaksi :

LPPM – Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia
Jl. Dr. MUhammad Yamin No 78 RT VII – Samarinda 75119
Telp/Fax. 0541.765182 - Email : stimisamarinda@yahoo.co.id
Web : <http://stimisamarinda.com>
Kota Samarinda – Kalimantan Timur

Pena Indonesia adalah media publikasi hasil-hasil riset dalam bidang ekonomi, manajemen, akuntansi, atau bidang lainnya yang relevan. Pena Indonesia terbit dengan frekwensi 2 kali dalam setahun.

Redaksi menerima sumbangan naskah yang belum pernah diterbitkan oleh media lain dengan cara dikirim ke alamat redaksi atau melalui email dalam bentuk soft-file. Setiap artikel yang masuk akan dilakukan penilaian oleh reviewer yang ahli dalam bidangnya. Berdasarkan rekomendasi hasil penilaian reviewer, redaksi akan menentukan apakah artikel tersebut diterima, diterima dengan perbaikan, atau ditolak.

EDITORIAL

Sidang pembaca yang terhormat,

Atas perkenan Allah SWT, Jurnal PENA INDONESIA Volume II No 2 - 2016 dapat kami terbitkan. Kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penerbitan edisi ini.

Jurnal PENA INDONESIA merupakan wadah untuk mengembangkan dan mempublikasikan berbagai hasil kajian bidang, terutama Ilmu Manajemen, Ekonomi, Akuntansi, dan Bisnis, serta bidang ilmu lain yang relevan. Jurnal ini terbit 2 kali dalam setahun (6 bulanan). Demi menjaga konsistensi penerbitan jurnal ini, redaksi mengundang sidang pembaca dari berbagai pihak, baik dosen, mahasiswa, peneliti, maupun praktisi untuk berpartisipasi mengisinya melalui tulisan baik berupa karangan, ringkasan hasil penelitian, maupun resensi yang sesuai dengan tujuan dan misi dari jurnal ini.

Pada terbitan kali ini disajikan 7 artikel yang keseluruhannya merupakan hasil penelitian, baik penelitian pustaka maupun penelitian empiris yang telah memenuhi persyaratan baik teknis maupun *content*.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada kontributor penulis yang telah mengirimkan hasil karyanya. Semoga artikel yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi, baik bagi pembangunan bangsa maupun bagi pengembangan ilmu.

Samarinda, September 2016

REDAKSI

DAFTAR ISI

	Halaman
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama Negeri Pada UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	1 - 10
• Hasmah	
Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretaris Kabupaten Kutai Timur	11 - 19
• Indra Wahyudi	
Pengaruh Implementasi Relationship Marketing Terhadap Customer Loyalty Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Sangatta Lama Kutai Timur	20 - 28
• Abd. Jalil	
Hubungan Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur	29- 33
• Meita Sondang Riski	
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bagian Sosial Setkab Kutai Timur	34- 45
• Simunawir Sitoro	
Evaluasi Penerapan Akuntansi Untuk Belanja Modal Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	46 - 59
• Angga Kusumah; A. Abd. Kahar Dg. Manakku	
Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Aktiva Tetap Berwujud Pada PT Transkon Jaya	60 - 76
• Leny Susilawati; Desti Lastari	

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama Negeri Pada UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur

Hasmah

STIE Nusantara Sangatta

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja guru PNS SMP pada UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 16) menggunakan model analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil Koefisien Regresi, didapatkan nilai Kostanta sebesar 1,488 dan Nilai koefisien dalam persamaan Regresi linier berganda X_1 sebesar 0,398 dan X_2 sebesar 0,328. Koefisien Korelasi dan Determinasi, Nilai R pada variable X_1 dan X_2 , memiliki hubungan yang sedang sebesar 0,683^a. Nilai R Square sebesar 0,466 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 46,6 % dan sisanya sebesar 53,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji Hipotesis, Uji t dari variabel Pendidikan (X_1) dengan Nilai t hitung $> t_{table}$ ($4,006 > 0,679$), dan variabel Pelatihan (X_2) terhadap produktifitas Nilai t hitung $> t_{table}$ ($3,911 > 0,679$). Uji F dari Variabel variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dengan Nilai F hitung $> F_{table}$ ($20,520 > 3,183$) demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja guru SMPN pada UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta utara Kabupaten Kutai Timur ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja guru. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Produktifitas Kerja guru SMPN pada UPT.

Kata Kunci : *Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dengan pendidikan dan pelatihan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan, untuk itu pembangunan di bidang pendidikan. Pendidikan merupakan bagian yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menuju masyarakat mandiri. Pegawai negeri sipil yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuannya secara berkesinambungan.

Pada dasarnya setiap organisasi atau instansi pemerintah, baik instansi yang berskala besar maupun instansi yang ruang lingkupnya kecil, selalu mendambakan tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan cakap dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya, Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. Selain itu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, berkualitas tinggi dan sadar terhadap tanggung jawabnya.

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai, yakni meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, khususnya guru di lingkungan UPT. Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara, guru yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut harus dapat bekerja secara optimal mengaplikasikan kemampuannya meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap guna meningkatkan kualitas kerjanya dan sekaligus merupakan salah satu aspek motivator bagi guru yang bersangkutan sebab guru yang mempunyai motivasi terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka dan tanggap terhadap gagasan-gagasan baru dan perubahan-perubahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

III. METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di UPT Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 3 bulan yakni pada bulan September sampai dengan Nopember 2016. Mengingat populasinya hanya berjumlah 100 orang guru, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel 50% dari populasi sebesar 50 orang guru.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah Data primer, yaitu data utama dalam penelitian ini, data ini akan diambil langsung guru sekolah menengah tingkat pertama negeri pada UPT Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara kabupaten Kutai Timur, yang berupa kuisisioner dan Data sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer. Data sekunder ini diperoleh dari kepala UPT Pendidikan, guru / karyawan mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan UPT dan guru / karyawan, keadaan sarana dan prasarana, sistem pengawasan dan pengembangan pelayanan ke Sekolah yang dilaksanakan UPT Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Teknik Pengumpulan Data dengan cara Kuesioner dan wawancara, Observasi dan Analisis dokumentasi.

Tehnik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif, yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase, dan modus.
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. yaitu :
 - a. Uji Instrumen
Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

3. Analisa Regresi linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Model Regresi yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots)$$

Sugiono, (2004 : 251)

Dimana:

Y = Produktifitas

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

a = Konstanta regresi

b₁-b₂ = Angkakoefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bilan (+) maka naik, bilab (-) maka terjadi penurunan.

e = ErrorTerms

b. Analisa Korelasi

Rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel bebas

y = variabel tidak bebas

Korelasi dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ 1). Apabila r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna, r = 0 artinya tidak ada korelasi, dan r = 1 berarti korelasinya sempurna positif. Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut.

1) Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji R² atau sering disebut uji koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0 < R² < 1), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) mempunyai nilai koefisien detrmniasi yang tinggi (Ghozali,2007:87).

c. PengujianHipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan probabilitas F untuk simultan dengan □ sebesar 0,05(5%).

1) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Analisis uji t juga dilihat dari tabel "Coefficient". dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009:90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel – variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	Person Corelation	Sig	Batas Min	Keputusan
Produktivitas 1	0,858	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 2	0,821	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 3	0,675	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 4	0,594	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 5	0,973	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 6	0,907	0,000	0,30	Valid

Dari tabel 1 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas dengan 6 item pernyataan memiliki nilai korelasi diatas dari 0,30 dimana nilai korelasi antara 0,594 – 0,973, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan nilai signifikasi ($0,000 < 0,05$) berarti dikatakan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Variabel Pendidikan(X_1)

Varibel Pendidikan(X_1) merupakan variabel dependen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 7 item pernyataan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Pendidikan(X_1)

Kode Pernyataan	Person Corelation	Signifikasi	Batas Minimal	Keputusan
Pendidikan 1	0,700	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 2	0,660	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 3	0,871	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 4	0,897	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 5	0,825	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 6	0,748	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 7	0,747	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel 2 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel Pendidikan (X_1) dengan 7 item pernyataan ternyata nilai korelasi diatas 0,30 dimana nilai korelasi pearson antara 0,660–0,897. Nilai signifikasi sebesar ($0,000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item valid.

c. Variabel Pelatihan(X_2)

Varibel Pelatihan(X_2) merupakan variabel dependen, Dalam penelitian ini ada 4 item pernyataan dengan respons yang sangat bervariasi dari keempat item pernyataan tersebut kami sajikan kevaliditasnya pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Pelatihan(X_2)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikasi	Batas Minimal	Keputusan
Pelatihan 1	0,780	0,000	0,30	Valid
Pelatihan 2	0,859	0,000	0,30	Valid
Pelatihan 3	0,336	0,000	0,30	Valid
Pelatihan 4	0,791	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Daritabel 3 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan (X_2) dengan 4 item pernyataan ternyata nilai korelasi diatas 0,30 dimana nilai korelasi pearson antara 0,336-0,859. Nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009 : 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pertanyaan

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha (α)	Batas Cronbach's Alpha	Status
1	Produktivitas	6	0,921	0,60	Reliable
2	Pendidikan	7	0,928	0,60	Reliable
3	Pelatihan	4	0,810	0,60	Reliable

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4 hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 17 item pernyataan ternyata memiliki cronbach's alpha antara 0,810 – 0,928. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 17 item pernyataan yang akan digunakan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

3. Analisa Regresi Berganda

Pada penelitian inivariabel Produktivitas (Y) di pengaruhi oleh Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) , di paparkan pada table dibawah ini:

Tabel 5. Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,488	0,477		3,117	0,003
	Pendidikan	0,398	0,099	0,439	4,006	0,000
	Pelatihan	0,328	0,084	0,429	3,911	0,000

Sumber: Data primer di olah 2016

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standartdizetcoefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,488 + 0,398 X_1 + 0,328 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 1,488 angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) yang diperoleh jika variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), tetap.
- Nilai β sebesar 0,398 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Produktivitas (Y), yang bermakna bahwa bila variable Pendidikan (X_1) meningkat maka akan mendorong Produktivitas kerja guru dengan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.
- Nilai β sebesar 0,328 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas (Y), yang bermakna bahwa bila variable Pelatihan (X_2) meningkat maka akan mendorong Produktivitas kerja guru dengan sebesar 0,328 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.

2. Koefisien Korelasi

Dari hasil koefisien regresi linier berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variable-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,683 ^a	0,466	0,443	0,43186

Sumber: Data primer di olah 2016

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan.

Hasil dari tabel 6 diketahui bahwa nilai R adalah 0,683^a. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, hal ini bermakna bahwa Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) sebesar 68,3 %, Sedangkan sisanya sebesar 31,7 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

3. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial(Ujit)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikatnya. Dengan konsep Hipotesis di bawah ini:

H_0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat.

H_1 -2= Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil pengujian yang diperoleh untuk masing-masing variable secara parsial ada table di bawah ini:

Tabel 33. Hipotesis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,488	0,477		,117	,003
Pendidikan	0,398	0,099	0,439	,006	,000
Pelatihan	0,328	0,084	0,429	,911	,000

Sumber: Data primer di olah 2016

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable pendidikan (X_1) terhadap produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4,006 lebih besar dari t_{tabel} 0,679. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (Y).

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable pelatihan (X_2) terhadap produktivitas (Y), dengan nilai $\rho=0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 3,911 lebih besar dari t_{tabel} 0,679. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pelatihan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (Y).

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial(UjiF)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variable bebas dan variable terikat secara keseluruhan. Sebagai berikut:

Tabel 34. Hipotesis Uji FANOVA^b

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,654	2	3,827	20,520	0,000 ^a
Residual	8,766	7	0,187		
Total	16,420	9			

Sumber: Data primer di olah 2016

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas

HipotH ipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh secara bersama - sama pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), terhadap produktivitas (Y)

H2 = Ada pengaruh secara bersama - sama pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), terhadap produktivitas (Y)

Pengujian diatas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil perhitungan dengan syarat signifikansi lebih besar 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung =20,520 lebih besar dari F table sebesar 3,183 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) kerja guru, maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktifitas karyawan, antara lain, "Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingah laku, guna mendapatkan produktifitas yang tinggi". Nasution, (1994:70).

PENUTUP

Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas guru SMP di wilayah UPT. Pendidikan Sangatta Utara. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan produktifitas kerja guru sehingga disarankan agar para guru dapat meningkatkan tingkat pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi. Dalam meningkatkan kemampuan serta kompetensi guru guna meningkatkan produktifitas. Keduanya di dapatkan melalui pelatihan olehnya di sarankan kepada Pimpinan UPT.

Pendidikan Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur untuk senantiasa melaksanakan pelatihan-pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy Mandala, 2012. *Peran Pendidikan, Pengalaman dan Inovasi terhadap produktifitas UKM*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP SEMARANG
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Munasir, Ahmat. 2010. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Wanita di Industri
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Mangkuprawira, TB. Sjafray. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muchdarsyah. 2003. *Produktifitas Apadan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rangkuti Freddy, (2002) *The Power of Brands, Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung : ALFABETA
- Samsudin. 2002. *Pengaruh tingkat Pendidikan, Pelatihan, motivasi, Pengalaman kerja, sikaployal dan budayakerja terhadap kinerja Kepala Desadi Kabupaten Katingan*. Tesis. Unair, Surabaya.
- Sastrohadiwiry, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Swasto, B. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 1999. 2000. Jakarta : Sinar Grafika.

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBANGUNAN SEKRETARIS KABUPATEN KUTAI TIMUR

INDRA WAHYUDI
STIE Nusantara Sangatta

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara khusus penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui bagaimana pula pengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui adanya pengaruh pengalaman kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan jenis analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics 16.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan harus memperhatikan kinerja dari setiap pegawainya. Kinerja pegawai akan optimal apabila telah memiliki kepuasan akan pekerjaannya. Pegawai konsisten terhadap kepuasannya, maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas adalah melaksanakan, mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis serta pembinaan, pemantauan tugas di lingkup bidang pembangunan. Dengan jumlah pegawai 38 orang diantaranya 20 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 18 orang TK2D (Tenaga Kerja Kontrak Daerah). Salah satu kunci suksesnya bagian pembangunan dalam meraih kinerja yang baik karena memperhatikan pegawainya termasuk penempatan pegawai sesuai bidang kerjanya dan memberikan motivasi kepada pegawainya. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja pegawai, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut.

Dari uraian diatas penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15). Simanjuntak (1983:255) menyatakan bahwa pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai. Oleh karena itu kenyataan ini memberikan gambaran bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu syarat penting yang harus dipertimbangkan dalam bekerja. Tenaga kerja berpengalaman dapat langsung mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan arahan singkat dan sedikit petunjuk. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan belum tentu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya, karena teori yang diperoleh pada bangku sekolah kadang berbeda dengan praktek dilapangan pekerjaan (Siswanto, 2002:163).

B. Motivasi

Robbins dan Counter dalam Suwatno & Priansa (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melakukan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Heidjachman dan Husnan (dikutip oleh Prasetyo & Wahyudin 2003) motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Lebih lanjut, As'ad mengemukakan bahwa motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatan yaitu mempunyai tujuan tertentu.

C. Kinerja

As'ad (1995:48) mengemukakan yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Hariandja (2002:195) mengemukakan kinerja adalah : “hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja pegawai adalah : “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Laeham dan Wexley (Sedarmayanti, 1995:67) sebagai berikut : ‘...kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance)’.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

B. Populasi Dan Sampel

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
2. Studi Pustaka
- 3.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
- 3.

E. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif
2. Analisis Inferensial
3. Analisis Regresi Linear Berganda (Multipel lenear Regression)
 $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e...$
4. Analisa Korelasi

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja 1	0,30	0,901	Valid
2.	Pengalaman Kerja 2	0,30	0,593	Valid
3.	Pengalaman Kerja 3	0,30	0,603	Valid
4.	Pengalaman Kerja 4	0,30	0,595	Valid
5.	Pengalaman Kerja 5	0,30	0,564	Valid
6.	Pengalaman Kerja 6	0,30	0,506	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2014)

Tabel 10 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan 6 butir pernyataan nilai korelasinya diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 6 butir pernyataan antara 0.506 – 0.901 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1	Motivasi 1	0,30	0,879	Valid
2	Motivasi 2	0,30	0,883	Valid
3	Motivasi 3	0,30	0,943	Valid
No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
4	Motivasi 4	0,30	0,837	Valid
5	Motivasi 5	0,30	0,943	Valid
6	Motivasi 6	0,30	0,858	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2014)

Tabel 11 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan 6 butir pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 6 butir pernyataan antara 0.837 – 0.943 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan berarti dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kode Pertanyaan	R. Standart	R. Hitung	Keterangan
1	Kinerja 1	0,30	653	Valid
2	Kinerja 1	0,30	480	Valid
3	Kinerja 1	0,30	784	Valid
4	Kinerja 1	0,30	987	Valid
5	Kinerja 1	0,30	608	Valid
6	Kinerja 1	0,30	857	Valid

Sumber : Kuesioner Penelitian (data olahan SPSS 2014)

Tabel 12 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan 6 butir pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi 6 butir pernyataan antara 0.480 – 0.987 karena nilai korelasinya diatas dari 0,30 dengan

setiap pernyataan berkorelasi signifikan berarti dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sekarang dalam Dwi (2009:98) bahwa realibilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	R.Standart	Alfa Cronbah's	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	6 Pertanyaan	0,60	784	Realible/ andal
2	Motivasi	6 Pertanyaan	0,60	962	Realible/ andal
3	Kinerja	6 Pertanyaan	0,60	868	Realible/ andal

Sumber : Data olahan SPSS 2014

Tabel 11 menunjukkan hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 18 butir pertanyaan, maka didapat cronbach's alpha ketiga variabel antara 0.784 - 0.962. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 18 butir pertanyaan yang disajikan kepada responden dapat dikategorikan andal/realibel sebab memiliki cronbach's alpha di atas 0,60. Dengan demikian semua butir pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

C. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 14
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.280	.180		7.126	.000
Pengalaman Kerja	.737	.081	.730	9.067	.000
Motivasi	.165	.050	.268	3.330	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 2014

Regresi linier berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pada tabel 14 diketahui kolom kedua (*unstandardized coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel pengalaman kerja sebesar 0,737, nilai b_2 variabel motivasi sebesar 0,165 dan nilai konstanta (a) adalah 1,280, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,280 + 0,737X_1 + 0,165X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,280, ini mempunyai arti bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,280.
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0,737 artinya nilai koefisien regresi b_1 (X_1) menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman kerja meningkat 0,737, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,737. Dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan variabel pengalaman kerja sebesar 0,737.
3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,165. artinya nilai koefisien regresi b_2 (X_2) menunjukkan bahwa pada variabel motivasi meningkat 0,165, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,165. Dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan variabel motivasi sebesar 0,165.
- 4.

D. Koefisien Korelasi

Tabel 15
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.917	.14406

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja

Sumber : Data olahan SPSS 2014

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan dan pengaruhnya, dapat dijelaskan bahwa Nilai R pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja (X_1) dan variable Motivasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat sebesar (R) 0,960, sebuah hubungan yang sangat kuat karena mendekati nilai 1, Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,922 yang menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja) dipengaruhi kuat oleh variabel X_1 (pengalaman kerja) dan X_2 (motivasi) sebesar 92,2% dan sisanya sebesar 7.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.280	.180		7.126	.000
Pengalaman Kerja	.737	.081	.730	9.067	.000
Motivasi	.165	.050	.268	3.330	.002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data olahan SPSS 2014

Dari diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 9,067 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.00 < 0.05$) artinya apabila variabel pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 3,330 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.02 < 0.05$) yang berarti bahwa apabila ditingkatkan variabel motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.537	2	4.268	205.664	.000 ^a
Residual	.726	35	.021		
Total	9.263	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 2014

Tabel hasil Uji-F diperoleh F hitung = 205.664 lebih besar dari F tabel = 3.267 dengan tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$), dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Pembahasan

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai b1 variabel pengalaman kerja sebesar 0,737, nilai b2 variabel motivasi sebesar 0,165 dan nilai konstanta (a) adalah 1,280, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,280 + 0,737X1 + 0,165X2 + e$$

Berdasarkan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan dan pengaruhnya, dapat dijelaskan bahwa Nilai R menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja (X1) dan variable motivasi (X2) memiliki hubungan yang kuat sebesar (R) 0,960, sebuah hubungan yang sangat kuat karena mendekati nilai 1, Nilai R Square adalah sebesar 0,922 yang menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja) dipengaruhi kuat oleh variabel X1 (pengalaman kerja) dan X2 (motivasi) sebesar 92,2% dan sisanya sebesar 7.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 9,067 dengan signifikan (0.00<0.05) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan kondisi ditempat penelitian bahwa pengalaman kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,330 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.02<0.05) yang berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan kondisi yang ada di tempat penelitian bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memotivasi pegawainya.

Dari hasil Uji-F maka dapat diperoleh F hitung = 205.664 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, dengan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variable pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Berdasarkan uji signifikansi secara serempak (uji-f) dihasilkan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Manulang. 1984. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Mathew B. Miles dan Michael Huberman (1996:20), Analisis Data Kualitatif, Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Muchdarsyah. (1992:12). Produktiitas apa dan bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, N., 1994, Psikologi Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. MSDM untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiono, 2006. Metode Penelitian. Bandung, Alfabeta.
- Syukur, 2001. Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan, Semarang : Medya Wiyata

PENGARUH IMPLEMENTASI RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP CUSTOMER LOYALTY PADA BANK RAKYAT INDONESIA UNIT SANGATTA LAMA KUTAI TIMUR

Abd. Jalil
STIE Nusantara Sangatta

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi relationship marketing yang meliputi understanding customer expectation, building service partnership, total quality management dan empowering employees secara parsial terhadap customer loyalty pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur dan variable manakah yang dominan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap customer loyalty. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang penyajian datanya berupa angka-angka dan menggunakan analisa statistik biasanya bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi (Sugiyono, 2006).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai Koefisien Beta (β) untuk variabel Understanding Customer Expectation diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.310 dengan taraf signifikansi 0,007. Kemudian untuk variabel Building Service Partnership diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.576 dengan taraf signifikansi 0,000. Berikutnya variabel Total Quality Management diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.289 dengan taraf signifikansi 0,024. Dan terakhir variabel Empowering Employees diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.340 dengan taraf signifikansi 0,000. Semua hasil di atas dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa secara parsial variabel Understanding Customer Expectation, Building Service Partnership, Total Quality Management dan Empowering Employees memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Customer Loyalty pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur. 2). Adapun variable yang dominan berpengaruh terhadap Customer Loyalty pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur adalah variable Building Service Partnership dengan ditunjukkan Koefisien Beta (β) paling besar yaitu 0.576 dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain.

Kata Kunci: *Implementasi Relationship; Customer Loyalty Bank Rakyat Indonesia*

I. PENDAHULUAN

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi dalam pemasaran modern seperti ini paradigma pemasaran telah bergeser, tidak hanya menciptakan transaksi untuk mencapai keberhasilan pemasaran tetapi perusahaan

juga harus menjalin hubungan dengan pelanggan dalam waktu yang panjang. Paradigma tersebut disebut *relationship marketing*, dasar pemikiran dalam praktek pemasaran ini adalah membina hubungan yang lebih dekat dengan menciptakan komunikasi dua arah dengan mengelola suatu hubungan yang saling menguntungkan antara pelanggan dan perusahaan (Chan S, 2003 : 14).

Relationship marketing biasanya lebih sering digunakan dalam perusahaan jasa, sedangkan pemasaran transaksional lebih aplikatif dan sesuai untuk pemasaran bagi perusahaan yang menghasilkan produk manufaktur (Gronroos, 1995) dalam (Wibowo S, 2006 : 50). Penelitian ini memfokuskan pada implementasi proses *relationship marketing* pada perusahaan perbankan, karena perbankan merupakan salah satu penyedia jasa yang menerapkan adanya keramahan dalam hubungan dengan konsumen atau nasabah.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu perusahaan yang bekerja dalam bidang *profit* atau sifatnya mencari keuntungan. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah perbankan yang mempunyai cabang maupun unit di hampir seluruh pelosok Indonesia. *Relationship Marketing* di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama menarik diteliti karena bank ini adalah Unit Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang pertama kali beroperasi di Sangatta Kutai Timur, sehingga bank ini hanya memfokuskan pada keuntungan atau menjaga agar nasabah tetap dipuaskan dengan pelayanan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dalam proses pemasaran di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama benar-benar melibatkan nasabah.

II METODE PENELITIAN

A. Rincian Data yang Diperlukan

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis membutuhkan data-data berupa:

1. Gambaran umum Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama Kutai Timur
2. Data Kuisisioner
3. Data-data lain yang dapat membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data baik data primer maupun sekunder, oleh penulis dalam menyelesaikan laporan tugas akhir. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan adalah suatu teknik penelitian atau pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi terhadap proses kerja perusahaan dan komunikasi terhadap pimpinan perusahaan maupun staf yang dilakukan dengan *interview* langsung maupun penggunaan telepon. Dalam hal ini penulis melakukan observasi langsung di lokasi penelitian yaitu di BRI Unit Sangatta Lama Kutai Timur.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan atau cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi. Penggunaan kuisisioner yaitu dengan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel). Adapun angket dalam penelitian ini berkaitan dengan

implementasi *relationship marketing* dan *customer loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia Unit Sangatta Lama Kutai Timur.

3. Metode Sampling

Salah satu cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh **Slovin (Steph Ellen, 2010: 45)** sebagai berikut.

$$N = \frac{P}{1+pe^2}$$

N = **Number of samples** (jumlah sampel)

p = **Total population** (jumlah seluruh anggota populasi)

Pe = **Error tolerance** (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi; untuk sosial dan pendidikan lazimnya $0,05$)²

Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah BRI Unit Sangatta Lama Kutai Timur yang berjumlah 417 orang. Maka berdasarkan rumus di atas diperoleh sample sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= p/(1 + Pe^2) \\ &= 417/(1 + 417 \times 0,05^2) \\ &= 96 \text{ orang.} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari hitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 96 orang (responden).

1. Pengujian hipotesis

Selanjutnya digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$).

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Selanjutnya untuk membuktikan pengaruh dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai beta. Variabel bebas tersebut variabel bebas yang mempunyai nilai beta terbesar maka variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Pembuktian hipotesis :

- H_0 diterima apabila $b_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- H_A diterima apabila $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mencari nilai koefisien beta (β) dari masing-masing variabel bebas. nilai koefisien beta (β) ini digunakan untuk mengetahui dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien beta (β) dari variabel bebas maka semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Data Implementasi *Relationship Marketing* dan *Customer Loyalty* Pada BRI Unit Sangatta Lama Kutai Timur

Data yang berkaitan dengan implementasi *relationship marketing* pada BRI Unit Sangatta Lama, sebagai variable bebas antara lain:

- a. *Understanding Customer Expectation* (X_1)
- b. *Building Service Partnership* (X_2)
- c. *Total Quality Management* (X_3)
- d. *Empowering Employees* (X_4)

Sedangkan data variable terikat dalam penelitian ini adalah *customer loyalty*.

Adapun untuk memperoleh data di atas, peneliti memberikan kuesioner / angket kepada responden sebanyak 96 yang terdiri dari lima alternatif jawaban dengan skoring 5, 4, 3, 2, 1. Sebagai kelengkapan data peneliti juga melakukan wawancara kepada sebagian nasabah dengan tujuan menambah keakuratan data yang telah diperoleh di lokasi penelitian.

Sebelum peneliti melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis serta analisa hasil penelitain. Adapun dalam proses pengujian data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

B. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji keabsahan data yang berkenaan dengan kesanggupan alat ukur mengukur pengertian-pengertian yang terkandung dalam data yang diukurnya (Sudjana dan Ibrahim, 2004: 118-119). Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur indikator keabsahan data sebaran soal angket.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara butir dengan faktor positif dengan dan signifikan berada dibawah 0,05. Adapun hasil uji validitas pada masing-masing variable dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut:

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan proporsi total variansi dalam skor tes yang benar-benar mempunyai variansi skor (Hajar, 1996: 163). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha lebih dari 0,60 (Azwar, 1997: 56). Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variable dapat dilihat pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Atribut/Variabel	Alpha	Keterangan
<i>Understanding Customer Expectation (X₁)</i>	0,6243	Reliabel
<i>Building Service Partnership (X₂)</i>	0,6114	Reliabel
<i>Total Quality Management (X₃)</i>	0,6546	Reliabel
<i>Empowering Employess (X₄)</i>	0,6472	Reliabel
<i>Customer Loyalty (Y)</i>	0,8529	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS versi 16: (2014)

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai alpha lebih besar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dari variable tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang mempunyai sebaran relatif konstan.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *relationship marketing inputs* yang meliputi *understanding customer expectation (X₁)*, *building service partnership (X₂)*, *total quality management (X₃)* dan *empowering employees (X₄)* terhadap *customer loyalty (Y)* pada Bank Rakyat Indonesia Unit Sangatta Lama. Ringkasan hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS versi 16 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koefesien Regresi	Beta	t	Sig t	Keterangan
<i>Understanding Customer Expectation (X₁)</i>	0.211	0.310	2.744	0.007	Signifikan
<i>Building Service Partnership (X₂)</i>	0.409	0.576	5.447	0.000	Signifikan
<i>Total Quality Management (X₃)</i>	0.179	0.289	2.300	0.024	Signifikan
<i>Empowering Employees (X₄)</i>	0.252	0.340	3.626	0.000	Signifikan
Konstanta (a)	10.475				
Adjusted R Square	= 0.661				
R Square	= 0.658				
			F_{hitung}	= 47,354	
			Signifikan F	= 0.000	

Sumber: Olah Data SPSS versi 16: (2014)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,475 + 0,211X_1 + 0,409X_2 + 0,179X_3 + 0,252X_4$$

- 1) Konstanta (koefisien b_0)
Nilai konstanta sebesar 10.475 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 yang mempengaruhi variabel Y mempunyai harga sebesar 10.475.
- 2) Koefisien regresi *Understanding Customer Expectation*
Variabel *Understanding Customer Expectation* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Customer Loyalty*, dengan koefisien regresi sebesar 0.211 yang artinya apabila variabel *Understanding Customer Expectation* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Customer Loyalty* akan meningkat sebesar 0.211 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel yang lain dalam kondisi konstan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,211 dengan nilai signifikansi $0,007 < \alpha (0,05)$ berarti antara variabel *Understanding Customer Expectation* dan *Customer Loyalty* mewujudkan hubungan yang searah dan memberikan pengaruh yang signifikan. Jika variabel *Understanding Customer Expectation* semakin meningkat mengakibatkan *Customer Loyalty* akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi *Building Service Partnership*
Variabel *Building Service Partnership* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Customer Loyalty*, dengan koefisien regresi sebesar 0.409 yang artinya apabila variabel *Building Service Partnership* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Customer Loyalty* akan meningkat sebesar 0.409 satuan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ berarti antara variabel *Building Service Partnership* dan *Customer Loyalty* mewujudkan hubungan yang searah dan memberikan pengaruh yang signifikan. Jika variabel *Building Service Partnership* semakin meningkat mengakibatkan *Customer Loyalty* akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi *Total Quality Manajemen*
Variabel *Total Quality Manajemen* (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Customer Loyalty*, dengan koefisien regresi sebesar 0.179 yang artinya apabila variabel *Total Quality Manajemen* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Customer Loyalty* akan meningkat sebesar 0.179 satuan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,179 dengan nilai signifikansi $0,024 < \alpha (0,05)$ berarti antara variabel *Total Quality Manajemen* dan *Customer Loyalty* mewujudkan hubungan yang searah dan memberikan pengaruh yang signifikan. Jika variabel *Total Quality Manajemen* semakin meningkat mengakibatkan *Customer Loyalty* akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

- 5) Koefisien regresi *Empowering Employees*
 Variabel *Empowering Employees* (X4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Customer Loyalty*, dengan koefisien regresi sebesar 0.252 yang artinya apabila variabel *Empowering Employees* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Customer Loyalty* akan meningkat sebesar 0.252 satuan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,252 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ berarti antara variabel *Total Quality Manajemen* dan *Customer Loyalty* mewujudkan hubungan yang searah dan memberikan pengaruh yang signifikan. Jika variabel *Total Quality Manajemen* semakin meningkat mengakibatkan *Customer Loyalty* akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

D. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1)

Adapun untuk membuktikan hipotesis diatas, peneliti menganalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Berdasarkan hasil hitungan regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 5.3 diatas memperlihatkan hasil dari t_{hitung} yang dikeluarkan oleh out put data dengan menggunakan SPSS for windows. Dari tabel tersebut terlihat t_{hitung} untuk variabel *Understanding Customer Expectation* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

Dari hasil olah data SPSS menunjukkan Koefisien Beta (β) untuk variabel *Understanding Customer Expectation* diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.310 dengan taraf signifikansi 0,007. Hasil ini dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa variabel *Understanding Customer Expectation* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Dari hasil olah data SPSS menunjukkan Koefisien Beta (β) untuk variabel *Building Service Partnership* diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.576 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil ini dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa variabel *Building Service Partnership* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Dari hasil olah data SPSS menunjukkan Koefisien Beta (β) untuk variabel *Total Quality Management* diperoleh koefisien beta sebesar yaitu 0.289 dengan taraf signifikansi 0,024. Hasil ini dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa variabel *Total Quality Management* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

4. Hipotesis Keempat (H4)

Dari hasil olah data SPSS menunjukkan Koefesien Beta (β) untuk variabel *Empowering Employees* diperoleh koefesien beta sebesar yaitu 0.340 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil ini dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa variabel *Empowering Employees* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

5. Hipotesis Kelima (H5)

Adapun untuk mengetahui variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap *Customer Loyalty* diantara variabel *Understanding Customer Expectation*, *Building Service Partnership*, *Total Quality Mangement*, dan *Empowering Employees* digunakan analisa koefesien beta secara parsial. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefesien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.4
Variabel dominant

Variabel	Koefisien Beta (β)
<i>Understanding Customer Expectation</i> (X_1)	0.310
<i>Building Service Partnership</i> (X_2)	0.576
<i>Total Quality Management</i> (X_3)	0.289
<i>Empowering Employees</i> (X_4)	0.340

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 5.4 diatas terlihat bahwa Koefesien Beta (β) untuk *Building Service Partnership* (X_2) diperoleh koefesien beta yang paling besar yaitu 0.576. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Building Service Partnership* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai Koefesien Beta (β) untuk variabel *Understanding Customer Expectation* diperoleh koefesien beta sebesar yaitu 0.310 dengan taraf signifikansi 0,007. Kemudian untuk variabel *Building Service Partnership* diperoleh koefesien beta sebesar yaitu 0.576 dengan taraf signifikansi 0,000. Berikutnya variabel *Total Quality Management* diperoleh koefesien beta sebesar yaitu 0.289 dengan taraf signifikansi 0,024. Dan terakhir variabel *Empowering Employees* diperoleh koefesien beta sebesar yaitu 0.340 dengan taraf signifikansi 0,000. Semua hasil di atas dapat dijadikan pengambilan keputusan bahwa secara parsial variabel *Understanding Customer Expectation*, *Building Service Partnership*, *Total Quality Management* dan *Empowering Employees* memberikan pengaruh secara positif

dan signifikan terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur.

- Adapun variable yang dominan berpengaruh terhadap *Customer Loyalty* pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Sangatta Lama di Kutai Timur adalah variable *Building Service Partnership* dengan ditunjukkan Koefisien Beta (β) paling besar yaitu 0.576 dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- Pihak pengelola perbankan diharapkan terus meningkatkan *understanding customer expectation, building service partnership, total quality management* dan *empowering employees* karena variabel-variabel ini berpengaruh terhadap *customer loyalty*.
- Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan sampel yang lebih besar, dengan cakupan wilayah yang lebih luas sehingga kemampuan generalisasinya dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnes, James G. 2003. *Secrets of Customer Relationship Management. Rahasia Manajemen Hubungan Pelanggan*. Yogyakarta: Andi
- Chan, Syarifuddin. 2003. *Relationship Marketing : Inovasi Pemasaran yang Membuat Pelanggan Bertekuk Lutut*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Deny, Ariawan. 2001. "Analisis Pengembangan Model Relationship Marketing Rumah Sakit Studi Empiris di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa". Tesis. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Dharmmesta, B.S, 1999, "Loyalitas Pelanggan: Sebuah Kajian Konseptual Sebagai Panduan Bagi Peneliti", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.14,No.3, Hal. 73-78.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto, dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan. Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fullerton, Gordon & Taylor, Shirley. 2000. *The Role of Commitment In Service Relationship. Limited Publication*. Ontario : School of Business Acadia University.
- Haruna, S, 1997, "The Implementation of Relationship Proses By Bauraq : TheCustomer's Perspective", Kelola Gadjah Mada University Business Review, Vol. 15 hal .24-37.
- Ibrahim. M, Akbar. 2009. "Analisis Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan" (Kasus Loyalitas Pelanggan Pada Kedaton Spa Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.

HUBUNGAN PENERAPAN STANDARISASI PELAYANAN PRIMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

MEITA SONDANG RISKI
STIE Nusantara Sangatta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mencari Hubungan Antara Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur serta Persentase yang ditimbulkan dari hubungan tersebut. Sampel yang digunakan yaitu dengan Metode Pengambilan sampelnya menggunakan Simple Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 140 Orang dan Sample 33 Orang Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Metode Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan menggunakan Kuisisioner sebagai sumber data utamanya, Metode Analisis Data yaitu Uji Instrumen dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Validitas, sementara untuk mencari Hubungan serta persentasenya digunakan Uji Koefisien Korelasi Product Moment dan Uji Detreminasi yang pengujian dilakukan dengan SPSS ver.20.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur, hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai korelasinya sebesar 0,423 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel, hal ini termasuk pada kategori sedang, sedangkan Nilai persentasenya adalah sebesar 17,9%.

Kata Kunci: *Penerapan Standarisasi, Pelayanan Prima, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat, sedangkan aparatur berkewajiban menyelenggarakan pelayanan secara prima, dengan prinsip – prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan dan tidak diskriminatif. Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik memaksa berbagai instansi pemerintah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja yang prima.

Berdasarkan pengamatan Penulis pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur terlihat bahwa kinerja aparatur pemerintah dilingkungan instansi tersebut masih kurang dengan arti kata penerapan konsep pelayanan dengan standar prima belum maksimal, hal tersebut dikarenakan adanya keluhan dari masyarakat dalam hal pemberian pelayanan, pihak yang dilayani masih merasakan kurangnya kesepahaman antara pemberi layanan yang satu dengan yang lain sehingga mengakibatkan kepengurusan administrasi kepegawaian terkesan lamban, Kurang trasfaran bila

menjelaskan syarat-syarat, norma dan aturan – aturan terkait penyelenggaraan dinamika administrasi, begitu pula hendaknya dengan proses pemberkasan Kepegawaian sebagai Dokumen / Arsip Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kabupaten Kutai Timur sering terjadi tumpang tindih antara bidang sehingga mengakibatkan pemborosan berkas, kurangnya bangunan untuk menyimpan file dokumen pegawai yang menyebabkan sering tercecernya file dokumen tersebut.

Hal ini tentunya berdampak kurang maksimalnya Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam hal pemberian layanan baik secara Internal bidang maupun External kelembagaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pelayanan Prima

Pelayanan prima merupakan terjemahan istilah "*excellent service*" yang secara harfiah berarti pelayanan terbaik atau sangat baik. Disebut sangat baik atau terbaik karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki instansi pemberi pelayanan". menurut (Suryanto 2006: 10). Definisi pelayanan prima mengandung tiga hal pokok, yaitu adanya pendekatan sikap yang berkaitan dengan kepedulian kepada pelanggan, upaya melayani dengan tindakan yang terbaik, dan adanya tujuan untuk memuaskan pelanggan dengan berorientasi pada standart layanan tertentu". yang dilakukan oleh : (Swastika 2005:3)

Pemberian Pelayanan Prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat, Dalam Peningkatan Pelayanan Prima kepada masyarakat maka perlunya pemberian Kualitas pelayanan bukan hanya sekedar pelayanan saja.

B. Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". menurut (Gibson, 1997:23). Kinerja juga menyangkut efektifitas, yaitu sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi dapat tercapai". Menurut : (Tjandra,2005:38). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".menurut (Mangkunegara 2000: 67).

Berdasarkan uraian diatas maka definisi kinerja adalah sejauh mana hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Pegawai

pengertian pegawai adalah :“Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”. Menurut Robbins (2006 : 10)

Istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan.

5. Dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja). menurut Wijaya (2002 : 15)

Dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan Undang-undang nomor 18 tahun 1961 yaitu :“Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara yang berwenang, menurut (Situmorang,1994:18).

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode Survey adalah Penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian dimulai pada tanggal 01 Agustus s/d 15 Desember 2014, penelitian dilakukan pada jam jam kerja instansi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

C. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini ialah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur yang terlibat langsung dengan kinerja aparatur pemerintah yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Timur tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kerja Kontrak Daerah yang berjumlah 140 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampelnya berjumlah 33 jiwa dilakukan dengan menggunakan rumus Yataro Mane sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{140}{140.(0,15)^2 + 1} \\ &= \frac{140}{140.(0,0225) + 1} \\ &= \frac{140}{4,15} \\ &= 33,19 \end{aligned}$$

Maka jumlah Sampel dalam penelitian ini dibulatkan **33** jiwa.

Metode Pengambilan sampelnya menggunakan *Simple Random Sampling*, Anggota sampel dipilih secara acak dengan cara :

- Pengundian menggunakan nomor anggota sebagai nomor undian
- Menggunakan table angka random (bilangan acak) berdasarkan nomor anggota.

D. Teknik Pengumpulan Data

- **Data Primer, diperoleh melalui:**

- 1) Angket (kuesioner),
- 2) Wawancara,
- 3) Observasi,

- Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, peraturan perundang – undangan, Internet artikel dan karangan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

E. Uji Instrumen Penelitian, terdiri dari:

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

F. Teknik Analisa Data yang digunakan terdiri dari:

Koefisien Korelasi Product Moment
 Uji Signifikan Parsial (Uji t)
 Koefisien Determinan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi dengan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 26. Hasil Uji Korelasi

Model	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	t hitung	Sig	Ket
	B	Std. error	Beta			
1 (constant)	18.720	4.312		4.341	0.000	
Pelayanan Prima	0.244	0.094	0.423	2.596	0.014	sig
R = 0.423			Fhit = 6.738			
R ² = 0.179			Sig = 0,000			

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dari hasil perhitungan dengan SPSS ver. 20 tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Pelayanan Prima adalah sebesar **0.000**. Jika signifikansi < **0,05** maka H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya X yaitu Variabel Pelayanan Prima dengan signifikansi **0,000 < 0,05** maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila Pelayanan Prima meningkat maka Kinerja Pegawai juga meningkat, begitu pula sebaliknya apabila Pelayanan Prima menurun maka akan menurun pula Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

B. Uji signifikan parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengkaji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, Kemudian dilakukan pengujian parsial antara Variabel Pelayanan Prima terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diuraikan Uji parsial antara Pelayanan Prima dengan Kinerja Pegawai diperoleh nilai thitung = **2,596** dan sig = **0,002**. Karena nilai sig **0,002 < 0,05** dapatlah disimpulkan bahwa Pelayanan Prima berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebab nilai sig < 0,05, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelayanan Prima dengan Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (R^2)

Kemudian dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi **0,423**, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan sedang antara Pelayanan Prima terhadap Kinerja Pegawai hal tersebut dikarenakan nilai r positif hanya mendekati 0,5. Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,179$ yang dapat diartikan hanya sebesar 0,179 (**17,9%**) hubungan ataupun pengaruh Variabel Pelayanan Prima, sedangkan sisanya sebesar **82,1%** ($0,179 - 1 \times 100$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

1. variabel Penerapan Standarisasi Pelayanan Prima di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur,
2. Dilihat dari gambaran indikator-indikator Variabel serta hasil kuesioner Kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel Kinerja Pegawai hal ini dapat diartikan bahwa para Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki kinerja dengan kategori cukup Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktek*. Bandung : Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, *Organisasi* Jilid I, Terjemahan Darkasih. Jakarta : Erlangga.
- Republik Indonesia, *Keputusan MenPan No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksanaan Pelayanan umum*. Jakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Semarang
- Sutopo dan Adi Suryanto, 2003. *Pelayanan Prima*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BAGIAN SOSIAL SETKAB KUTAI TIMUR

SIMUNAWIR SITORO
STIE Nusantara Sangatta

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Sosial kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Sosial kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur 2) Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 16) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi sederhana, uji T.

Hasil dari penelitian di temukan bahwa persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* yakni $Y = 2,833 + 0,417X$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan Nilai konstanta sebesar 2,833. angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Kompensasi (X) sebesar 0. Nilai β sebesar 0,417 dengan tanda positif. Nilai R adalah 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) memiliki hubungan yang sedang, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 yang bermakna bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) sebesar 19,6 %, Sedangkan sisanya sebesar 80,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable kompensasi (X) terhadap produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho = 0,001 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 3,458 lebih besar dari t_{tabel} 1,671.

I. PENDAHULUAN

Salah satu tugas penting dalam manajemen SDM adalah manajemen kompensasi. Hal tersebut merupakan tugas yang cukup rumit yang timbul pada tiap periode, menuntut keakuratan dan tidak dapat ditunda, dimana termasuk mengolah dan mengkonfigurasi secara akurat dari setiap skenario kompensasi pegawai yang harus disertakan dalam proses penggajian. Ketidakhadiran sistem dan manajemen SDM yang sebagaimana mestinya, tugas-tugas ini akan beresiko tinggi dan memakan waktu.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (kontrak prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan

sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi pegawai karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Dari observasi awal yang dilakukan di Bagian Sosial Setkab Kutai Timur dapat diketahui bahwa produktivitas pegawai masih rendah. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kehadiran pegawai yang rendah, seringnya pegawai datang ke kantor terlambat dan pulang lebih awal serta jika sudah berada di kantor lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengobrol dengan sesama teman kerja dibandingkan menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat ukur berupa kuisioner yang item-item pertanyaan didasarkan pada beberapa referensi tentang pengukuran kompensasi dan produktivitas. Analisa dilakukan secara deskriptif untuk melihat gambaran kompensasi dan produktivitas, sedang untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dilakukan dengan uji korelasi kanonik. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa gambaran kompensasi yang dipandang kurang oleh Pegawai PT. X adalah masalah kompensasi langsung. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja, hanya jenis kompensasi non-finansial yang berpengaruh positif terhadap kinerja pada level staff biasa. Namun pada level *senior staff* kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk kompensasi finansial dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas baik di level staff maupun di level *senior staff*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut (Subagio, 2002:3), menyatakan sumber daya manusia adalah : "Kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali, serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia"

B. KOMPENSASI

Pengaruh Kompensasi menurut (Ravianto,1995:34) menyatakan : Dengan adanya semangat dan gairah karyawan yang tinggi akan dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktivitas kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terdiri dari dua yaitu bersifat finansial atau secara langsung dan secara non finansial atau tak langsung (Vmar, 1998:16)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikeluarkan perusahaan dalam bentuk gaji pokok (upah dan gaji), gaji variabel (bonus, insentif dan kepemilikan saham) dan tunjangan karyawan. (Jackson, 2002:119). Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. (Gary,2007: 46). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. (Mondy ,2008 : 4) Variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai 2005).

Pengertian kompensasi menurut (Tulus 1996) menyatakan kompensasi atau balas jasa sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

C. PRODUKTIVITAS

Produktivitas merupakan sasaran yang hendak dicapai instansi atau perusahaan dalam dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada dipasaran. Untuk mengatasi hal ini, instansi berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi, instansi mampu bersaing baik mutu maupun harga. Menurut (Winardi, 1986:67), menyatakan produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau unit dari faktor produksi lain, dalam jangka tertentu. Sedangkan menurut (Suprihanto,1987:57), menyatakan produktivitas adalah sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*).

Kemudian (Gie,1998:76) menyatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan ketrampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah: a) motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya. b) hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan (Sinungan, 1995:46).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi *output* dan komponen-komponen *input* yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan (Sinungan, 1995:34).

Beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2005:54).

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas kerja dapat diambil beberapa indikator yang mempengaruhi antara lain. Menurut Handoko (1986:23), faktor-faktor tersebut mencakup kondisi fisik kerja, derajat otomatisasi yang digunakan, *lay out*, desain kerja, ketrampilan, dan motivasi pegawai serta pengupahan dan paket-paket *benefite* yang disediakan.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja

Menurut Robbins (1996:256) menyatakan bahwa dalam banyak kasus ditemukan praktek penilaian prestasi kerja sukar untuk mengenali hasil bersifat spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan pegawai. Evaluasi kinerja kelompok menggunakan kriteria kedua (perilaku) lebih mudah dilakukan, tetapi sumbangan tiap anggota kelompok dalam prestasi kerja sulit dikenali dengan jelas. Dengan perkataan lain, kriteria evaluasi prestasi kerja dengan menggunakan ukuran perilaku dapat digunakan untuk maksud pengukuran gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin menengah (*middle manager*).

Kriteria ketiga tentang apa yang dievaluasi dalam prestasi kerja, menurut pendapat (Robbins, 1996:256) adalah ciri merupakan perangkat kriteria terlemah dalam

penilaian prestasi kerja, namun masih digunakan secara luas oleh organisasi. Robbins menyebutkan, bahwa ciri seperti mempunyai "sikap yang baik", menunjukkan "rasa percaya diri", "dapat diandalkan", atau "kooperatif", "tampak sibuk", atau memiliki "banyak sekali pengalaman" bisa atau sama sekali tidak bisa dikorelasikan dengan hasil tugas yang positif, tetapi hanya yang naif akan mengabaikan kenyataan bahwa ciri-ciri semacam itu masih sering digunakan dalam organisasi sebagai kriteria untuk menilai prestasi kerja pegawai.

Menurut (Handoko 1986:54), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja mencakup kondisi fisik kerja, derajat otomatisasi yang digunakan, *lay out*, desain kerja, ketrampilan, dan motivasi pegawai serta pengupahan dan paket-paket *benefite* yang disediakan. Produktivitas kerja dapat menurun hal ini terjadi karena adanya semangat kerja individu dan atau pegawai diperlakukan sama dengan pemaksaan atau *input* yang lain dalam perusahaan. Pegawai dianggap suatu yang dengan mudah dipindah dan dikondisikan sesuai dengan kehendak atasan sebagaimana pendapat (Ashari, 1985:32), yang mengatakan bahwa dengan turunnya disiplin kerja dari pegawai serta bertambahnya tingkat kesalahan yang diperbuat oleh pegawai instansi tersebut berarti akan menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan atau kantor.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Menurut (Mangkuprawira 2003:43) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (gaji/upah) lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan social.

III. METODE PENELITIAN

A. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis dan sumber data yang akan dianalisis dalam penyusunan skripsi ini bersumber dari :

1. Data *primer* yakni data yang bersumber dari hasil pengamatan, wawancara dan juga yang melalui daftar kuisioner.
2. Data *sekunder* yakni data yang diperoleh dari data tertulis atau dokumen yang ada hubungannya dengan instansi yang diteliti

IV. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Bagian Sosial di kantor sekretariat Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah 46 pegawai Mengingat populasi hanya berjumlah 46 orang, maka dalam penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi.

2. Sampel

Mengingat populasinya hanya berjumlah 46 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono 1997:58), yaitu : "Sampling jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

A. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner
2. Wawancara

B. TEKNIK ANALISA DATA

1. Analisis Statistik Deskriptif,
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial)
3. Uji Instrumen
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
 - Analisa Regresi Linear
 - $Y = a + b_1X_1 + e$
 - Analisa Korelasi
 - Pengujian Hipotesis
 - Uji Asumsi Klasik
 - Uji Multikolinieritas
 - Uji Homoskedastisitas
 - Uji Autokorelasi

IV. HASIL PENELITIAN**a. Karakteristik responden menurut usia**

Yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 21-30 tahun. mengenai profil responden menurut umur responden bahwa antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 45,7 %, dan umur 31 sampai 40 tahun 16 orang atau sebesar 34,8 %, umur 41 tahun ke atas sebanyak 9 orang atau sebesar 19,6 %.

b. Karakteristik responden menurut Pendidikan

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai / responden menurut pendidikannya yaitu SMA berjumlah 30 orang dengan presentase 65,2 %, Diploma berjumlah 1 orang dengan presentase 2,2 %, S1 berjumlah 10 orang dengan presentase 21,7 %, S2 berjumlah 5 orang dengan presentase 10,9 %

c. Karakteristik responden Menurut Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut jabatan yaitu Non Eselon berjumlah 42 orang dengan persentase 91,3 %, Eselon 4 berjumlah 3 orang dengan persentase 6,5 %, Eselon 3 berjumlah 1 orang dengan persentase 2,2 %.

e. Karakteristik Responden Menurut Golongan

Diketahui bahwa golongan Pegawai adalah golongan 2 sebanyak 14 orang atau sebesar 30,4 %, kemudian diikuti oleh Pegawai dengan golongan 3 sebanyak 10 orang atau sebesar 21,7 % kemudian golongan 4 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,2 %.

d. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Menurut masa kerja pegawai bahwa masa kerja 0-10 tahun sebanyak 24 Orang atau sebesar 52,2 %, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 19 Orang atau sebesar 41,3

%, dan 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6,5 %, ternyata masa kerja responden yang terbesar adalah antara 1-10 tahun yaitu sebesar 52,2%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Menurut status kepegawaian bahwa yang mempunyai status kepegawaian PNS berjumlah 25 orang atau 54,3 % dan TK2D berjumlah 21 orang atau 45,7 %.

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

1. Analisa Deskripsi Variabel Produktivitas (Y)

Analisis deskriptif variabel produktivitas pegawai (Y) diukur dengan scoring berdasarkan skala like 5 sebagai berikut: a. Kategori Sangat Setuju diberi skor 5, b. Kategori Setuju skor 4, c. Kategori Cukup Setuju 3, d. Kategori Tidak Setuju skor 2, e. Kategori Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi pernyataan responden mengenai Produktivitas, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.1
Jawaban Responden Variabel Produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CUKUP SETUJU	0	0	0	0
SETUJU	13	28.3	28.3	28.3
SANGAT SETUJU	33	71.7	71.7	71.7
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban variabel produktivitas 13 orang diperoleh 28,3 % yang menyatakan setuju, menyatakan sangat setuju sejumlah 33 orang diperoleh 71,7 %.

2. Analisa Deskripsi Variabel Kompensasi (X)

Analisis deskriptif variabel Kompensasi (X) diukur dengan scoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategori sangat Setuju diberi skor 5, b. Kategori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategori tidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari 10 pernyataan responden mengenai Pengembangan Karir, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Jawaban Responden Variabel Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CUKUP SETUJU	0	0	0	0
SETUJU	22	47.8	47.8	47.8
SANGAT SETUJU	24	52.2	52.2	52.2
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban variabel Kompensasi 22 orang diperoleh 47,8 % yang menyatakan setuju, menyatakan sangat setuju sejumlah 24 orang diperoleh 52,2 %.

B. Uji Instrumen Penelitian**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009:90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30.

a. Variabel produktivitas (Y)

Variabel Produktivitas (Y) merupakan variabel Independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari kelima item pertanyaan tersebut kami sajikan kevaliditasnya pada tabel berikut ini:

Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikansi	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Produktivitas 1	0,786	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 2	0,927	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 3	0,907	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 4	0,802	0,000	0,30	Valid
Produktivitas 5	0,949	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari tabel di atas di dapatkan hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima di dapatkan nilai korelasi antara 786 – 949, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai

pertanyaan kelima dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

b. Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi (X) merupakan variabel dependen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari kelima item pertanyaan tersebut kami sajikan kevaliditasnya pada tabel berikut ini :

Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikansi	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Kompensasi 1	0,364	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 2	0,950	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 3	0,780	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 4	0,847	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 5	0,826	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari tabel di atas di dapatkan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima di dapatkan nilai korelasi antara 364 – 826, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan kelima dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009 : 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Pertanyaan

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha (^o)	Batas Cronbach's Alpha	Status
1	Produktivitas	5	951	0,60	Realiabile
2	Kompensasi	5	896	0,60	Realiabile

Sumber: Data primer diolah 2015

Berdasarkan tabel 5.7 yakni hasil uji realibilitas dengan 2 variabel dan 10 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,896 – 0,951. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 10 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

c. Analisa Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini variabel Produktivitas(Y) di pengaruhi oleh Kompensasi (X). Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi (X), dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Di paparkan tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.833	.548		5.169	.000
KOMPENSASI	.417	.120	.462	3.458	.001

Sumber: Data primer diolah 2015

Berdasarkan table 5.18 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,833 + 0,417X$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 2,833. angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Kompensasi (X), *diabaikan*.
- Nilai β_1 sebesar 0,417 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Produktivitas (Y) yang bermakna bahwa bila variabel Kompensasi (X) ditingkatkan satu satuan maka akan mendorong Produktivitas pegawai dengan sebesar 0,417, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian diatas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Hasil perhitungan koefisien Determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R adalah 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) memiliki hubungan yang Agak rendah, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,214 yang bermakna bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) sebesar 21.4 %, Sedangkan sisanya sebesar 78.6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

D. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Ujit)

Uji digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan konsep Hipotesis di bawah ini

H_0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Berikut ini adalah hasil pengujian yang diperoleh untuk masing-masing variabel secara parsial pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.8
Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.833	.548		5.169	.000
KOMPENSASI	.417	.120	.462	3.458	.001

Sumber: Data primer diolah 2015

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas (Y). dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena

$\rho=0,001<0,05$.Serta t_{hitung} sebesar 3.458 lebih besar dari t_{tabel} 1.671

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (Y).maka hipotesis pertama di terima.

E. Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian di temukan persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* yakni $Y = 2,833 + 0,417X$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan Nilai konstanta sebesar **2,833**. angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Kompensasi (X),*diabaikan*. Dan Nilai β sebesar 0,417 dengan tanda positif.

Nilai R adalah 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) memiliki hubungan yang sedang, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 yang bermakna bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas(Y) sebesar 19.6 %, Sedangkan sisanya sebesar 80.4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,001<0,05$.Serta t_{hitung} sebesar 3.458 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka hipotesis di terima,

Interpretasi dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu factor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Dan salah satu cara memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari institusi.

PENUTUP

1. Hasil penelitian di temukan persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* yakni $Y = 2,833 + 0,417X$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan Nilai konstanta sebesar **2,833**. angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Kompensasi (X),*diabaikan*. Dan Nilai β sebesar 0,417 dengan tanda positif.
2. Nilai R adalah 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) memiliki hubungan yang Agak Rendah, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,214 yang bermakna bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) sebesar 21.4 %, Sedangkan sisanya sebesar 78.6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti
3. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,001<0,05$.Serta t_{hitung} sebesar 3.458 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka hipotesis di terima,

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, I.T. 1999. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty Handoko, Yogyakarta.
- Handoko. 1986. Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen. Liberty, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. 1986. Manajemen Personalia. Elex Media Komputindo, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Prenhallindo, Jakarta.
- Winardi. 1986. Azas – Azas Manajemen. Alumni, Bandung.

Evaluasi Penerapan Akuntansi Untuk Belanja Modal Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Angga Kusumah
STIE NUSANTARA SANGATTA

A. Abd. Kahar Dg. Manakku
STIE NUSANTARA SANGATTA

Abstrak

Anggaran daerah merupakan rencana keuangan yang dijadikan pedoman Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kepada public. Di Indonesia, anggaran daerah biasa disebut dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Seluruh penerimaan dan pengeluaran Pemerintah Daerah baik dalam bentuk uang, barang dan jasa pada tahun anggaran yang harus dianggarkan dalam APBD. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan akuntansi untuk belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah sesuai dengan PP No. 71 Tahun 2010. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah untuk mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam rangka penerapan akuntansi belanja modal sesuai dengan PP No. 71 Tahun 2010.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis komparatif yaitu suatu metode pembahasan permasalahan yang sifatnya menguraikan, menggambarkan, membandingkan dan menerangkan suatu data. Mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif, peraturan-peraturan dan kebijakan tentang penerapan akuntansi untuk belanja modal berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 yang berlaku danyang diterapkan sesungguhnya di lapangan. Secara umum dapat dilihat bahwa Setkab Kutai Timur adalah melakukan akuntansi anggaran dengan baik dan hal ini dapat dilihat sebagai teknik pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen yang digunakan untuk membantu pengelolaan pendapatan, belanja, transfer dan pembiayaan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Penerapan Akuntansi untuk belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah sesuai dengan PP. No. 71Tahun 2010 tentang Standar akuntansi Pemerintahan, Khususnya Pernyataan No. 02.

Kata Kunci : Sistem Penerapan Akuntansi PP No. 71 Tahun 2010, Sistem Akutansi Belanja Modal, Analisis Komparatif.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Otonomi daerah yang berlaku di Indonesia didasarkan pada UU No. 22 Tahun 1999 yang telah direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004. Dalam UU No. 32 Tahun 2004 dijelaskan bahwa pemerintah daerah memisahkan fungsi eksekutif dengan fungsi legislatif. Berdasarkan fungsinya, Pemerintah Daerah (eksekutif) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (legislatif) terjadi hubungan keagenan (Halim, 2001; Halim & Abdullah, 2006). Secara implisit, peraturan perundang-undangan merupakan perjanjian antara eksekutif, legislatif, dan publik.

Anggaran daerah merupakan rencana keuangan yang dijadikan pedoman Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kepada public. Di Indonesia, anggaran daerah biasa disebut dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Seluruh penerimaan dan pengeluaran Pemerintah Daerah baik dalam bentuk uang, barang dan jasa pada tahun anggaran yang harus dianggarkan dalam APBD (Kawedar dkk, 2008). Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005 dalam Warsito Kawedar, dkk (2008), APBD merupakan rencana keuangan tahunan Pemerintah Daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Menurut UU No. 32 tahun 2004 proses penyusunan anggaran melibatkan pihak eksekutif (Pemerintah Daerah) dan pihak legislatif (DPRD), dimana kedua pihak tersebut melalui panitia anggaran. Eksekutif berperan sebagai pelaksana operasionalisasi daerah yang berkewajiban membuat rancangan APBD. Sedangkan legislatif bertugas mensahkan rancangan APBD dalam proses ratifikasi anggaran.

Proses penyusunan APBD dimulai dengan kedua belah pihak yaitu antara eksekutif dengan legislatif membuat kesepakatan tentang kebijakan umum APBD yang menjadi dasar penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pihak eksekutif bertugas membuat rancangan APBD yang sesuai kebijakan tersebut, kemudian pihak legislatif menetapkan sebagai Peraturan Daerah (Perda) sebelumnya dirapatkan. Dalam teori keagenan, peraturan daerah menjadi alat legislatif untuk mengawasi pelaksanaan anggaran yang dijalankan oleh pihak eksekutif.

Dalam era desentralisasi fiskal diharapkan terjadinya peningkatan pelayanan diberbagai sektor terutama sektor publik. Peningkatan layanan publik ini diharapkan dapat meningkatkan daya tarik bagi investor untuk membuka usaha di daerah. Harapan ini tentu saja dapat terwujud apabila ada upaya pemerintah dengan memberikan berbagai fasilitas untuk investasi. Konsekuensinya, pemerintah perlu memberikan alokasi belanja yang lebih besar untuk tujuan ini. Desentralisasi fiskal disatu sisi memberikan kewenangan yang lebih besar dalam pengelolaan daerah, tetapi disisi lain memunculkan persoalan baru, dikarenakan tingkat kesiapan fiskal daerah yang berbeda-beda (Harianto dan Adi, 2007).

Perubahan alokasi belanja ditujukan untuk pembangunan berbagai fasilitas modal. Pemerintah perlu memfasilitasi berbagai aktivitas peningkatan perekonomian, salah satunya dengan membuka kesempatan berinvestasi. Pembangunan infrastruktur dan pemberian berbagai fasilitas kemudahan dilakukan untuk meningkatkan daya tarik investasi. Pembangunan infrastruktur industri mempunyai dampak yang nyata terhadap kenaikan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dengan kata lain, pembangunan berbagai fasilitas ini akan berujung pada peningkatan kemandirian daerah (Wong, 2004 dalam Adi, 2006).

Peningkatan kualitas pelayanan publik dapat diperbaiki melalui perbaikan manajemen kualitas jasa (service quality management), yakni upaya meminimasi kesenjangan (gap) antara tingkat layanan dengan dengan harapan konsumen (Bastian, 2006). Dengan demikian, Pemerintah Daerah harus mampu mengalokasikan anggaran belanja modal dengan baik karena belanja modal merupakan salah satu langkah bagi Pemerintah Daerah untuk memberikan pelayanan kepada publik. Darwanto dan Yustikasari (2007) menyatakan bahwa pemanfaatan anggaran belanja seharusnya dialokasikan untuk hal-hal produktif, misalnya untuk pembangunan. Penerimaan pemerintah daerah seharusnya dialokasikan untuk program-program layanan public. Kedua pendapat tersebut menyatakan bahwa pengalokasian anggaran belanja modal untuk kepentingan publik sangatlah penting. Untuk dapat meningkatkan pengalokasian belanja modal, maka perlu diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap pengalokasian belanja modal, seperti pertumbuhan ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus.

Otonomi daerah menuntut pemerintah daerah untuk meningkatkan kapabilitas dan efektifitas dalam menjalankan roda pemerintahan, namun pada kenyataannya pemerintah daerah umumnya belum menjalankan fungsi dan peranan secara efisien terutama dalam pengelolaan keuangan daerah. Kondisi ini muncul karena pendekatan umum yang digunakan dalam penentuan besar alokasi dana untuk setiap kegiatan adalah pendekatan inkremental, yang didasarkan pada perubahan satu atau lebih variabel yang bersifat umum seperti tingkat inflasi dan jumlah penduduk.

Selain itu, pendekatan lain yang digunakan adalah line item budget yaitu perencanaan anggaran yang didasarkan atas pos anggaran yang telah ada sebelumnya. Pendekatan ini tidak memungkinkan pemerintah daerah untuk menghilangkan satu atau lebih pos pengeluaran yang telah ada, meskipun pos pengeluaran tersebut sebenarnya secara riil tidak dibutuhkan oleh unit kerja yang bersangkutan. Sementara itu analisis mendalam mengenai struktur, komponen dan tingkat biaya dari setiap kegiatan belum pernah dilakukan.

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menerapkan laporan keuangan SAP harus digunakan sebagai acuan dalam membuat laporan keuangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, standar akuntansi pemerintahan ini diatur dalam PP No. 24 Tahun 2005 dan kini Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) memasuki babak baru dengan adanya PP No. 71 tahun 2010 yang merupakan perubahan dari PP No. 24 tahun 2005, kini SAP didasarkan pada basis Akrua (PP Nomor 71 Tahun 2010) tentang standar akuntansi pemerintahan.

Prosedur akuntansi pada SKPD meliputi serangkaian proses dari pencatatan, pengikhtisaran, sampai pada pelaporan keuangan dalam rangka pertanggung jawaban APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer. Dalam struktur pemerintahan daerah satuan kerja perangkat daerah merupakan entitas akuntansi yang memiliki kewajiban melakukan pencatatan transaksi transaksi yang terjadi di dalam lingkungan satuan kerja, dalam intruksi keuangan daerah terdapat dua jenis satuan kerja perangkat daerah yaitu: (1) Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) (2) Satuan kerja pengelola keuangan daerah (SKPKD) prosedur akuntansi pada SKPD meliputi serangkaian proses pencatatan atas pendapatan, belanja aset dan selain aset dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan belanja merupakan instrument penting untuk menunjang terlaksananya program dan kegiatan. Belanja Daerah adalah semua pengeluaran dari kas umum Negara/Daerah yang mengurangi ekuitas dana lancar dalam periode tahun anggaran bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh pemerintah.

Demikian pula halnya pada Sekretariat Kabupaten Kutai Timur di dalam mendukung pemerintah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sering kali melakukan pembelian terhadap aset tetap ataupun dengan istilah lainnya adalah belanja modal. Belanja modal ini dikategorikan menjadi tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan serta aset tetap lainnya. Dengan demikian maka perlu untuk dilihat lebih jauh apakah belanja modal tersebut telah memenuhi unsur-unsur atau standar yang ada di dalam peraturan pemerintah No. 71 Tahun 2010. Kondisi di lapangan seringkali menimbulkan permasalahan yang menyebabkan pula penyimpangan terhadap perlakuan belanja modal dari ketentuan yang seharusnya, sehingga perlunya dilakukan suatu evaluasi yang lebih mendalam. Selama ini belum terlihat secara transparan penanganan terhadap kegiatan belanja modal, baik yang dilakukan terhadap belanja peralatan, dan mesin, gedung dan bangunan dan aset tetap lainnya. Di mana seluru kegiatan tersebut seharusnya berdasarkan dari prosedur dalam PP No. 71 Tahun 2010 yang khususnya adalah di dalam PSAP No. 07. Dimungkinkan pada pelaksanaan di lapangan belum sesuai dengan standar yang berlaku, yang dikarenakan dalam masa peralihan dari sistem akuntansi berbasis kas ke sistem akuntansi berbasis akrual.

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana perlakuan kegiatan belanja modal yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur? (2) Sejauh mana dampak positif yang diperoleh dari penerapan akuntansi untuk belanja modal berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 tersebut ?

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Akuntansi Belanja (Termasuk Belanja Modal)

Sebagai Bendahara Umum Daerah Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (BUD SKPKD), Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Medan memiliki dua fungsi sebagai SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan PPKD (Pejabat Pengelola Keuangan Daerah). Dalam melaksanakan fungsinya, Badan Pengelola Keuangan Daerah mengelola laporan keuangan tiap-tiap SKPD yang kemudian akan dikonsolidasikan untuk diberikan kepada Kepala Daerah. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 60 Tahun 2010, maka sistem akuntansi belanja yang dilaksanakan pada BPKD Kota Medan adalah sebagai berikut:

Sistem akuntansi belanja SKPD

Akuntansi belanja pada satuan kerja dilakukan oleh PPK-SKPD. Akuntansi belanja pada satuan kerja ini meliputi akuntansi belanja UP (uang persediaan)/GU (ganti uang)/TU (tambah uang), dan akuntansi belanja LS (langsung).

Akuntansi belanja pada SKPKD adalah langkah-langkah teknis yang harus dilakukan dalam perlakuan akuntansi untuk mencatat belanja bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, belanja bagi hasil, bantuan keuangan dan belanja tidak terduga yang hanya dilakukan oleh Subbag Pembukuan Bagian Keuangan Pemerintah Kota Medan. Tahap-tahap Akuntansi Pengeluaran Belanja pada SKPKD tersebut dapat dijelaskan Sebagai Berikut :

- a. Subbag Pembukuan Bagian Keuangan Pemerintah Kota Medan menerima SP2D dari Kuasa BUD. Berdasarkan SP2D terkait, Subbag Pembukuan Bagian Keuangan Pemerintah Kota Medan mencatat transaksi ke jurnal sebagai berikut:

Belanja Bunga/Subsidi/dsb	xxx
Kas di Kas Daerah	xxx

- b. Setiap periode, Subbag Pembukuan Bagian Keuangan Pemerintah Kota Medan atas jurnal tersebut akan diposting ke Buku Besar sesuai dengan kode rekening belanja.
- c. Di akhir bulan, Subbag Pembukuan Bagian Keuangan Pemerintah Kota Medan memindahkan saldo-saldo yang ada di tiap buku besar ke dalam Neraca Saldo.

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa belanja modal memiliki perlakuan yang khusus, di mana terhadap belanja modal dilakukan pencatatan secara *corollary*, yaitu dicatat dengan dua jurnal. Satu jurnal untuk mencatat belanja dan yang lainnya untuk mencatat aset yang diperoleh dari transaksi belanja modal tersebut.

Standar Akuntansi Pemerintahan

Standar Akuntansi Pemerintahan adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah, dengan demikian SAP merupakan persyaratan yang mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia. Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua (PP Nomor 71 Tahun 2010) (Muindro, 2008:133). Menurut pasal 1 ayat (8) PP No. 71 Tahun 2010 bahwa standar akuntansi pemerintahan (SAP) berbasis akrual adalah SAP yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan dalam APBN/APBD.

Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua terdiri dari Kerangka Konseptual dan 12 Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP), yaitu : PSAP 01 tentang Penyajian Laporan Keuangan; PSAP 02 tentang Laporan Realisasi Anggaran Berbasis Kas; PSAP 03 tentang Laporan Arus Kas; PSAP 04 tentang Catatan atas Laporan Keuangan; PSAP 05 tentang Akuntansi Persediaan; PSAP 06 tentang Akuntansi Investasi; PSAP 07 tentang Akuntansi Aset Tetap; PSAP 08 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan; PSAP 09 tentang Akuntansi Kewajiban; PSAP 10 tentang Koreksi Kesalahan, Perubahan Kebijakan Akuntansi, Perubahan Estimasi Akuntansi, dan Operasi yang tidak dilanjutkan; PSAP 11 tentang laporan Keuangan Konsolidasian; PSAP 12 tentang Laporan Operasional (Hafis, 2010:8).

Akuntansi Keuangan Daerah

Halim & Kusnufi (2010:48) Menyatakan Akuntansi keuangan daerah adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota atau provinsi) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak eksternal entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota atau provinsi) yang memerlukan. Pihak-pihak eksternal dari entitas pemerintah daerah yang memerlukan informasi yang dihasilkan oleh akuntansi keuangan daerah tersebut antara lain adalah DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah), Badan Pengawas keuangan, investor, dan kreditor. Pada entitas pemerintah daerah laporan keuangan yang dihasilkan adalah; (1) Laporan Realisasi Anggaran, (2) Laporan Neraca, (3) Laporan Arus Kas, (4) Catatan atas Laporan Keuangan

PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, laporan keuangan yang harus dihasilkan oleh pemerintah daerah selambat-lambatnya tahun anggaran 2016 adalah sebagai berikut:

1. Pelaporan Pelaksanaan Anggaran (*budgetary reports*)
 - a. Laporan Realisasi Anggaran (LRA)
 - b. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (SAL)

2. Pelaporan Finansial (*financial reports*)
 - a. Neraca
 - b. Laporan Operasional (LO)
 - c. Laporan Arus Kas
 - d. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK)

Akuntansi pemerintahan daerah menurut PP No. 24 Tahun 2005 tentang standar akuntansi pemerintahan adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan penggolongan, peringkasan, dan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah, dengan adanya dan berfungsinya sistem akuntansi pemerintahan dapat dilakukannya penyusunan dan penyajian laporan keuangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dengan mudah, andal, tepat waktu, dan akuratnya suatu laporan keuangan.

Tujuan sistem akuntansi pemerintah daerah antara lain, menjaga aset melalui pencatatan, pemrosesan dan pelaporan transaksi keuangan yang konsisten, menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang anggaran dan kegiatan keuangan yang berguna sebagai dasar penilaian kinerja untuk menentukan ketaatan terhadap otorisasi anggaran. Dikatakan pula bahwa akuntansi pemerintah merupakan alat informasi yang baik bagi pemerintah sebagai manajemen, maupun alat informasi bagi publik (Mardiasmo, 2009:14).

Pengelolaan Keuangan Daerah

Keuangan daerah dapat diartikan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang juga segala satuan baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh Negara atau daerah yang lebih tinggi sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Pengelolaan keuangan daerah adalah Keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. (Halim & Iqbal, 2007:23).

Pelayanan publik adalah tujuan utama dari organisasi pemerintahan hal ini yang membedakan dengan organisasi bisnis/perusahaan dalam hal ini laba bukan merupakan tujuan utama pemerintah, melainkan meningkatkan kesejahteraan masyarakat oleh karena itu proses pencapaian laba yang tinggi pada organisasi bisnis dengan meningkatkan pendapatan dan menekan biaya tidak semata bisa di adopsi pemerintahan terutama pemerintahan daerah. Bahkan belanja pemerintahan menjadi instrumen penting dalam menstimulasikan perekonomian daerah. Tidak seperti di perusahaan dimana manajemen dituntut untuk menekan biaya/belanja serendah mungkin di pemerintah daerah, kepala daerah justru diminta untuk membelanjakan dana yang mereka kelola sebaik mungkin sebab sebagian belanja tersebut dapat dirasakan dampaknya oleh masyarakat. Dalam hal ini manajemen belanja sangat penting dilakukan agar dana yang dibelanjakan sejalan dengan semangat efektifitas dan efisiensi pemerintahan. Mahmudi (2010:48) menjabarkan empat (4) prinsip manajemen belanja pemerintahan yaitu (1) Perencanaan Belanja dan (2) Pengendalian Belanja.

Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) Nomor 02 paragraf 08 menyebutkan belanja adalah pengeluaran rekening kas umum Negara/daerah yang mengurangi ekuitas dana lancar dalam tahun anggaran bersangkutan yang tidak diperoleh pembayarannya kembali oleh pemerintah. Tanjung (2007 :38) Belanja daerah merupakan pengeluaran daerah yang mengurangi ekuitas atau kekayaan bersih daerah dan tidak

dapat diperoleh kembali pembayarannya oleh pemerintah.

Permendagri No. 13 Tahun 2006 menguraikan bahwa Belanja daerah adalah semua kewajiban daerah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih. Belanja daerah di bagi menjadi dua jenis yaitu Belanja Langsung yang merupakan belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan program dan kegiatan dan Belanja tidak langsung dimana belanja yang dianggarkan tidak terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Menurut PP No. 71 Tahun 2010 dikemukakan untuk mencatat realisasi belanja menggunakan uang persediaan pada bendahara pengeluaran berdasarkan (SPJ) fungsional yang sudah disyahkan fungsi akuntansi pada SKPD adalah dalam bentuk jurnal sebagai berikut:

Dr Belanja...

xxx

Cr Kas di bendahara pengeluaran SKPD

xxx

Jurnal tersebut akan selalu dibuat untuk mencatat setiap realisasi belanja dengan menggunakan uang persediaan pada bendahara pengeluaran.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cicilia (2012) dengan judul Analisis perlakuan Akuntansi belanja pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten minahasa utara tujuan penelitian ini Untuk mengetahui apakah penerapan akuntansi pada belanja daerah pemerintah kabupaten minahasa utara sudah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku metode yang digunakan adalah metode Kualitatif dan metode Deskriptif hasil penelitian menunjukkan Penerapan akuntansi untuk belanja daerah pada dinas kesehatan pemerintah kabupaten minahasa utara sudah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku. Dalam struktur pemerintahan daerah, satuan kerja merupakan entitas akuntansi yang mempunyai kewajiban melakukan pencatatan atas transaksi-transaksi pendapatan, belanja, aset dan selain kas yang terjadi di lingkungan stauan kerja (Hafis, 2010:2). Satuan kerja ini terdiri atas dua jenis (Surat Edaran No. 900/316/BAKD tentang Pedoman Sistem dan Prosedur Penatausahaan dan Akuntansi, Pelaporan, Pertanggungjawaban Keuangan Daerah), yaitu: a. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) b. Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD). Dalam akuntansi pemerintahan, entitas akuntansi (*accounting entity*) mengacu pada sebuah entitas yang dikukuhkan untuk tujuan akuntansi untuk aktivitas atau aktivitas-aktivitas tertentu, sedangkan entitas pelaporan (*reporting entity*) mengacu pada organisasi secara keseluruhan.

Penentuan entitas pelaporan keuangan yang merupakan entitas akuntansi yang menjadi pusat pertanggungjawaban keuangan, perlu dilakukan untuk memastikan adanya prosedur penuntasan akuntabilitas (*accountability discharge*). Entitas pelaporan mengacu pada konsep bahwa setiap pusat pertanggungjawaban harus bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya sesuai dengan peraturan (Engstrom, John and Copley, Paul, 2000:367).

Pada akuntansi pemerintahan Indonesia, setiap jenis akuntansi pada setiap organisasi merupakan suatu entitas akuntansi tersendiri. Ada kemungkinan bahwa suatu organisasi mempunyai jenis akuntansi lebih dari satu; dan untuk ini umumnya entitas akuntansi tetap lebih dari satu, karena tiap jenis akuntansi merupakan entitas yang terpisah. Pada akuntansi keuangan, walaupun terdapat entitas akuntansi lebih dari satu, namun akan disatukan. Mekanisme penyatuannya bisa lewat konsolidasi laporan keuangan. Dalam hal ini, perlu diketahui mana yang merupakan subsistem dari suatu sistem akuntansi tertentu. Sedangkan pada akuntansi pemerintahan, konsolidasi memang dilakukan, meskipun mekanismenya bukan seperti konsolidasi antara kantor pusat dengan kantor cabang, tetapi berjenjang. (Enstrom *et al*, 2000 : 367). Dari Presiden sampai

dengan satuan kerja masing-masing melakukan akuntansi (jadi merupakan entitas akuntansi). Walaupun semuanya merupakan entitas akuntansi, tetapi hanya Presiden dan Menteri (lebih tepatnya adalah kementerian atau departemen) yang laporannya diaudit oleh BPK. Jadi hanya Presiden dan kementerian yang merupakan entitas pelaporan. Hal penting yang dapat disimpulkan bahwa tidak semua entitas akuntansi menjadi entitas pelaporan. Dalam hal keuangan pemerintah daerah, dikemukakan bahwa entitas pelaporan dan entitas akuntansinya adalah:

- (1) Pemerintah Daerah secara keseluruhan sebagai entitas pelaporan,
- (2) DPRD, Pemerintah Propinsi/Kabupaten/Kota, Dinas-dinas pada pemerintah Propinsi atau pemerintah Kabupaten atau pemerintah Kota, Lembaga Teknis pada Pemerintah Propinsi atau Kabupaten / Kota sebagai entitas akuntansi. Penetapan Dinas sebagai entitas akuntansi pemerintah daerah karena dinas merupakan unit kerja pemerintah daerah yang paling mendekati gambaran suatu fungsi pemerintah daerah. Padahal, pengukuran kinerja akan lebih tepat jika dilakukan atas suatu fungsi (Gunadi et al, 2004:235).

Belanja Modal

Belanja di lingkungan akuntansi komersial dapat didefinisikan “sebagai arus keluar dari aset atau segala bentuk penggunaan aset yang terjadi selama periode tertentu yang berasal dari produksi barang, penyerahan jasa, atau aktivitas lain yang terjadi dalam kegiatan operasional entitas” (Nordian, dkk, 2007:187). Menurut *Accounting Principle Board (APB) Statement* Nomor 4 (dalam Erlina, Sirojuzilam, Rasdianto, 2012:168), belanja didefinisikan “sebagai jumlah, yang diukur dalam uang, dari kas yang dikeluarkan atau properti lain yang ditransfer, modal saham yang dikeluarkan, jasa yang diberikan, atau kewajiban yang terjadi dalam hubungannya dengan barang atau jasa yang telah atau akan diterima”. Dari definisi tersebut, terlihat bahwa belanja terjadi dikarenakan penggunaan aset (dalam segala bentuk) untuk kegiatan operasional entitas, sehingga belanja dapat diakui walaupun tidak terjadi arus keluar kas. Definisi tersebut diterapkan untuk lingkungan akuntansi di sektor swasta yang menggunakan basis akrual dalam laporannya. Untuk akuntansi pemerintahan, karena basis akuntansi yang digunakan berbeda dengan swasta, maka perlu adanya definisi yang disesuaikan dengan lingkungan pemerintahan yang menggunakan basis kas menuju akrual (*cash toward accrual*).

Belanja di lingkungan akuntansi pemerintahan di Indonesia diartikan “sebagai semua pengeluaran dari Rekening Kas Umum Negara/Daerah yang mengurangi ekuitas dana lancar dalam periode tahun anggaran bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh pemerintah” (Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 2005). Dalam hal ini, maka definisi belanja modal yaitu: “belanja modal adalah pengeluaran anggaran untuk perolehan aset tetap dan aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi. Nilai aset tetap dalam belanja modal yaitu sebesar harga beli / bangun aset ditambah seluruh belanja yang terkait dengan pengadaan/pembangunan aset sampai aset tersebut siap digunakan” (Erlina, Sirojuzilam, Rasdianto, 2012:169).

Belanja modal ini adalah meliputi belanja modal tanah, belanja modal peralatan dan mesin, belanja modal gedung dan bangunan, belanja modal jalan, irigasi, dan jaringan, belanja modal aset tetap lainnya, dan belanja aset lainnya (aset tak berwujud). Menurut IASC *Framework* “Biaya atau belanja daerah merupakan penurunan dalam manfaat ekonomi selama periode akuntansi dalam bentuk arus keluar, atau deplasi aset, atau terjadinya hutang yang mengakibatkan berkurangnya ekuitas dana, selain yang berkaitan dengan distribusi kepada para peserta ekuitas dana”. (Halim, 2012 :73). Belanja modal merupakan pengeluaran anggaran yang digunakan dalam rangka memperoleh atau

menambah aset tetap dan aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi. Nilai aset tetap dalam belanja modal yaitu sebesar harga beli/bangunan di tambah seluruh belanja yang terkait dengan pengadaan/pembangunan aset sampai aset tersebut siap digunakan. Belanja modal meliputi: Belanja Modal tanah, Belanja Modal peralatan dan mesin, Belanja Modal gedung dan bangunan, Belanja Modal jalan irigasi dan jaringan, Belanja modal aset tetap lainnya, Belanja aset lainnya (aset tidak berwujud).

Adapun pencatatan jurnal untuk belanja modal adalah :

Dr Belanja Modal

xxx

Cr Kas di bendahara pengeluaran SKPD

xxx

Aset tetap adalah Aset berwujud yang mempunyai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum. Aset tetap lainnya mencakup aset tetap yang tidak dapat dikelompokkan ke dalam kelompok aset tetap diatas yang diperoleh dan dimanfaatkan dalam kegiatan operasional pemerintah konstruksi dalam pengerjaan mencakup aset tetap yang sedang dalam proses pembangunan namun pada tanggal laporan keuangan belum selesai seluruhnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam bulan September 2016 atau memerlukan waktu selama 1 bulan penuh dan obyek yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah pada kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur di Kawasan Bukit Pelangi No. 1 Sangatta.

Dalam penelitian ini, sampel sumber data dipilih secara purposive dan bersifat snowball sampling (*non probability sampling*). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu seperti orang yang ahli dalam bidangnya (Sugiyono, 2011:273). Dalam penelitian ini adalah Pimpinan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya (Perangkat organisasi/Staff Lapangan/Bagian Humas).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi lapangan ini yaitu dengan cara mendokumentasi, wawancara dan observasi/pengamatan secara langsung. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis komparatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sangatta. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 35.747,50 km² atau 17% dari luas Provinsi Kalimantan Timur dan berpenduduk sebanyak 253.847 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010) dengan kepadatan 4,74 jiwa/km² dan pertumbuhan penduduk selama 4 tahun terakhir rata-rata 4,08% setiap tahun. Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu wilayah hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai yang dibentuk berdasarkan UU No. 47 Tahun 1999, tentang *Pemekaran wilayah Provinsi dan Kabupaten*. Diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 28 Oktober 1999.

Kutai Timur sejak pembentukannya baru memiliki dua orang bupati, pertama kali adalah Awang Faroek Ishak sebagai bupati dengan wakilnya Mahyudin. Pada saat Awang Farouk mundur dari jabatan bupati waktu mencalonkan diri menjadi Gubernur Kalimantan Timur, ia digantikan oleh Mahyudin. Kemudian pada Pilkada Bupati Kutai Timur, Awang Faroek terpilih kembali menjadi bupati periode 2006-2011. Pada tahun 2008, Bupati Awang Farouk terpilih dan diangkat menjadi Gubernur Kalimantan Timur.

Selanjutnya Wakil Bupati Isran Noor diangkat menjadi Bupati, sedangkan Wakil Bupati kemudian diamanatkan kepada Ardiansyah S.

Penerapan akuntansi untuk belanja modal, dalam hal ini adalah pengakuan terhadap perolehan dan pengakuan aset tetap yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Aset diakui pada saat potensi manfaat ekonomi masa depan diperoleh oleh pemerintah dan mempunyai nilai atau biaya yang dapat diukur dengan andal. Aset tetap dicatat sebesar biaya perolehan. Apabila penilaian aset tetap dengan menggunakan biaya perolehan tidak memungkinkan maka nilai aset tetap didasarkan pada nilai wajar pada saat perolehan.

Belanja modal merupakan pengeluaran anggaran yang digunakan dalam rangka memperoleh atau menambah aset tetap dan aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi. Nilai aset tetap dalam belanja modal yaitu sebesar harga beli/bangunan ditambah seluruh belanja yang terkait dengan pengadaan/pembangunan aset sampai aset tersebut siap digunakan. Belanja modal meliputi: Belanja Modal tanah, Belanja Modal peralatan dan mesin, Belanja Modal gedung dan bangunan, Belanja Modal jalan irigasi dan jaringan, Belanja modal aset tetap lainnya, Belanja aset lainnya (aset tidak berwujud). Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah Satuan kerja perangkat daerah yang bergerak kesekretariatan untuk mendukung pemerintahan bupati Kutai Timur. Belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah Pengeluaran untuk pembelian peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk mendukung proses administrasi. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, belanja diakui pada saat terjadinya pengeluaran dari Rekening Kas Umum Daerah. Khusus pengeluaran melalui bendahara, pengeluaran tersebut disahkan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan.

Belanja modal dalam hal ini diakui sebagai pengeluaran anggaran untuk perolehan aset tetap dan aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi. Belanja modal tersebut adalah meliputi belanja modal untuk perolehan tanah, gedung dan bangunan, peralatan dan aset tak berwujud. Dalam beberapa waktu terakhir belanja modal yang dilakukan adalah difokuskan pada sarana pendukung administrasi pegawai yang berupa perangkat komputer dan perlengkapannya atau dalam hal ini disebut juga dengan belanja barang. Adapun jurnal untuk belanja modal yang dilakukan pada Setkab Kutim adalah dengan pencatatan sebagai berikut:

Belanja modal pengadaan meubelair rmh dns	Rp. 2.000.000,00
Pengadaan tenda dan kursi desa	Rp. 2.000.000,00
Pengadaan karpet hias rmh wakil Bupati	Rp. 2.000.000,00
Pengadaan meubelair PMK	Rp. 2.000.000,00
Pengadaan perlkp kantor Bag. Perlengkapan	Rp. 1.950.000,00
Pengadaan Alata Tulis Kantor (ATK)	Rp. 36.430.700,00
Pengadaan meja kantor	Rp. 10.000.000,00
Pengadaan gordena	Rp. 9.000.000,00
Pengadaan computer	Rp. 30.000.000,00
Pengadaan lemari berkas	Rp. 10.000.000,00
Kas di Bendahara Pengeluaran SKPD	Rp. 105.380.700,00

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa pengeluaran belanja modal yang dilakukan adalah berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan dan akuntansi belanja modal ini disusun selain untuk memenuhi kebutuhan pertanggungjawaban sesuai dengan ketentuan, juga dapat dikembangkan untuk keperluan pengendalian bagi manajemen untuk mengukur efektivitas dan efisiensi belanja tersebut. Hal tersebut menunjukkan pula

bahwa kas di bendahara pengeluaran SKPD keluar sebesar Rp. 105.380.700,00 dan seluruh belanja modal tersebut masuk ke dalam pengadaan untuk keperluan kantor dan rumah dinas. Secara umum dapat dilihat bahwa Setkab Kutai Timur adalah melakukan akuntansi anggaran dengan baik dan hal ini dapat dilihat sebagai teknik pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen yang digunakan untuk membantu pengelolaan pendapatan, belanja, transfer dan pembiayaan. Selain itu penyelenggaraan akuntansi anggaran diselenggarakan sesuai dengan struktur anggaran yang terdiri dari anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan. Anggaran pendapatan tersebut meliputi estimasi pendapatan yang telah dijabarkan menjadi alokasi estimasi pendapatan. Anggaran belanja terdiri dari apropriasi yang dijabarkan menjadi otorisasi kredit anggaran Anggaran pembiayaan terdiri dari penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan.

Pengeluaran dalam hal belanja daerah khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tersebut adalah telah sesuai dengan standar pengeluaran anggaran kas yang ada pada PSAP No. 71 Tahun 2010 khususnya pada No. 02 atau pada ilustrasi lampiran I.03 PSAP 02.C (Contoh Format Laporan Realisasi Anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota).

Hal tersebut dapat dikemukakan dalam perbandingan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Realisasi Belanja Modal Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur Tahun 2015

No	Keterangan	Menurut PSAP No. 02	Koreksi	Menurut Setda Kutim
1	Pengadaan Meubelair rumah dinas	Rp. 2.000.000,00	-	Rp. 2.000.000,00
2	Pengadaan Tenda dan Kursi rumah wakil Bupati	Rp. 2.000.000,00	-	Rp. 2.000.000,00
3	Pengadaan Karpas Hias rumah Bupati	Rp. 2.000.000,00	-	Rp. 2.000.000,00
4	Pengadaan Meubelair PMK	Rp. 2.000.000,00	-	Rp. 2.000.000,00
5	Pengadaan Perlengkapan Kantor pada bagian perlengkapan	Rp. 1.950.000,00	-	Rp. 1.950.000,00
6	Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK)	Rp. 36.430.700,00	-	Rp. 36.430.700,00
7	Pengadaan Meja Kantor	Rp. 10.000.000,00		Rp. 10.000.000,00
8	Pengadaan Gorden	Rp. 9.000.000,00		Rp. 9.000.000,00
9	Pengadaan Komputer	Rp. 30.000.000,00		Rp. 30.000.000,00
10	Pengadaan Lemari Berkas	Rp. 10.000.000,00		Rp. 10.000.000,00
Jumlah Belanja Operasi		Rp. 105.380.700,00	-	Rp. 105.380.700,00

Berdasarkan dari Tabel 1 tersebut maka dapat diketahui bahwa pengadaan barang-barang modal yang terdiri dari meubelair, tendan, karpas hias, dan perlengkapan kantor yang telah dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah telah sesuai dengan standar yang ada di dalam ketentuan untuk pengeluaran barang modal untuk wilayah pemerintahan kabupaten/kota atau dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 pada ilustrasi PSAP 02C.

Dengan demikian maka tidak perlu dilakukan koreksi untuk penyesuaian di dalam laporan keuangan pemerintah kabupaten karena telah sesuai seluruhnya antara realisasi di lapangan dengan ketentuan yang berlaku.

Pembahasan

Belanja daerah merupakan instrumen penting dalam menjalankan roda pemerintahan, untuk melaksanakan program dan kegiatan pemerintah diperlukan biaya atau pengeluaran. Dimana dana yang digunakan merupakan dana publik. sehingga dana tersebut harus digunakan secara efektif dan efisien agar besar alokasi dana yang dikeluarkan sesuai dengan kinerja aktual. Semua itu bisa tercapai apabila dana tersebut dikelola dengan baik dan benar. Pengakuan Belanja modal diakui pada saat terjadinya pengeluaran dari Rekening Kas Umum Daerah atau entitas Pelaporan. Pengakuan Belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diakui pada saat terjadinya pengeluaran pada Rekening Kas Umum Daerah atau entitas Pelaporan sudah sesuai PP No. 71 tahun 2010 tentang standar Akuntansi Pemerintah.

Hal tersebut lebih jauh dapat ditelaah di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 pada ilustrasi PSAP 02C tentang ketentuan format yang digunakan di dalam melakukan belanja modal untuk pemerintahan di daerah kabupaten/kota. Di mana Belanja yang dilakukan adalah terdiri dari belanja operasi dan belanja modal. Dalam hal belanja modal maka telah ditentukan bahwa hasil belanja akan masuk ke dalam daftar aset daerah yang bersangkutan dan akan ditampilkan di dalam Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten. Belanja modal yang dimasukkan ke dalam kategori aset tersebut adalah telah masuk ke dalam Belanja Aset Lainnya atau dalam hal ini adalah perlengkapan kantor. Dengan demikian maka pada kondisi yang nyata di lapangan telah berjalan dengan baik untuk sistem prosedur dan pencatatan terhadap belanja modal di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Di mana telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan Cicilia (2012) menjelaskan pengakuan belanja dalam Laporan Realisasi Anggaran diakui pada saat kas dikeluarkan dari rekening kas Umum Daerah. Hal ini berarti, bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah menerapkan akuntansi belanja modal sesuai dengan peraturan yang berlaku PP No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Belanja Modal adalah pengeluaran anggaran untuk Belanja modal adalah pengeluaran anggaran untuk perolehan aset tetap dan aset tetap lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi, belanja modal meliputi : Belanja Tanah, belanja Peralatan dan mesin, belanja gedung dan bangunan, belanja Jalan, irigasi dan Jaringan, Aset tetap lainnya dan belanja aset lainnya

Aset tetap adalah aset berwujud yang mempunyai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum. Aset tetap lainnya mencakup aset tetap yang tidak dapat dikelompokkan ke dalam kelompok aset tetap diatas yang diperoleh dan dimanfaatkan dalam kegiatan operasional pemerintah. Konstruksi dalam pengerjaan mencakup aset tetap yang sedang dalam proses pembangunan namun pada tanggal lapran keuangan belum selesai seluruhnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Penerapan Akuntansi untuk belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah sesuai dengan PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar akuntansi Pemerintahan, Khususnya Pernyataan No. 02.
2. Semua beban biaya/pengeluaran yang harus digunakan secara efektif dan efisien agar besar alokasi dana yang dikeluarkan sesuai dengan kinerja akrual dan entitas pelaporan sesuai PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah.
3. Pengakuan Belanja modal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diakui pada saat terjadinya pengeluaran pada Rekening Kas Umum Daerah atau entitas Pelaporan sudah sesuai PP. No. 71 tahun 2010 tentang standar Akuntansi Pemerintah

Saran

Saran yang dapat diusulkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk tahun anggaran selanjutnya diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tetap berpedoman pada PP No. 71 tahun 2010, khususnya pada Pernyataan No. 02 agar pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan benar
2. Tambah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki spesialis di bidang akuntansi agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang tepat dan handal

REFERENSI

- Arif, Bahtiar dkk, 2002. Akuntansi Pemerintahan, Salemba Empat, Jakarta
- Amin, W Tunggal. 1997. Akuntansi Perusahaan Kecil & Menengah. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cicilia Indah S.Vera, 2012. Analisis Perlakuan Akuntansi belanja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa Utara.(Studi Kasus pada Dinas Kesehatan). Skripsi, (tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Engstrom, John, and Copley, Paul. 2000. *Essentials of Accounting fo Govermental and Not-for—profit Organization*. McGraw-Hill/Irwin.
- Halim, Abdul. 2012. Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Halim Abdul dan Muhammad Iqbal, 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Halim Abdul dan Mohammad Kusnufi, 2010. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Horngren, Horison & Bamber, 2009, Akuntansi, Edisi ke-6, Jilid 1. PT Indeks, Jakarta.
- Kementerian Dalam Negeri RI. 2013. Peraturan Menteri Dalam Negeri No.64 Tahun 2013 Tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah, Jakarta.
- Mardiasmo .2009. *Akuntansi sektor Publik Edisi Revisi*, Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Nordiawan, Deddi. Ayuningtyas, Hertinti. 2010. Akuntansi Sektor Publik. Edisi Kedua. Salemba Empat, Jakarta,
- Anonim, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Anonim, Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*, Jakarta.

- Anonim, Pemerintah Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Rahman Pura. 2013. *Pengantar Akuntansi 1*, Pendekatan Siklus Akuntansi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Renyowijoyo, Muindro, 2008, *Akuntansi Sektor Publik: Organisasi Non Laba*: Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Suwardjono. 2002. *Akuntansi Pengantar: Proses Penciptaan Data Pendekatan Sistem*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Tanjung, Abdul Hafis. 2010. *Penatausahaan dan Akuntansi Keuangan Daerah Untuk SKPD*, Edisi Kedua. Salemba Empat, Jakarta,

Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Aktiva Tetap Berwujud Pada PT Transkon Jaya

Leny Susilawati
STIE NUSANTARA SANGATTA

Desti Lastari
STIE NUSANTARA SANGATTA

Abstrak.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui perlakuan akuntansi terhadap aktiva tetap berwujud pada PT Transkon Jaya. Aktiva tetap mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga diperlukan perlakuan akuntansi yang secara baik dan benar untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan secara efisiensi dan efektif.

Hasil penelitian ini, penulis menggunakan metode garis lurus menghitung nilai penyusutan aktiva tetap pertahun, serta akumulasi penyusutan aktiva tetap pada akhir masa manfaat dan penentuan nilai buku.

Setelah menghitung akumulasi penyusutan aktiva tetap yang berwujud pada PT Transkon Jaya, maka dapat diketahui aktiva tetap yang mengalami kerugian maupun keuntungan saat dilakukan penjualan, dengan menggunakan rumus harga perolehan - akumulasi penyusutan.

Kata Kunci : Aktiva Tetap Berwujud

PENDAHULUAN

Aset tetap merupakan aset-aset berwujud yang diperoleh dalam bentuk siap pakai dan sifatnya permanen atau tidak untuk di jual yang digunakan untuk kegiatan normal perusahaan. Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia PSAK 16 (2011 : 16.2) Aset tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa untuk direntalkan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administratif; dan diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode. Setiap perusahaan yang didirikan tentunya mempunyai satu tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan bagi perusahaan dan semua stakeholder termasuk mensejahterakan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Tetapi faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari tidak hanya berasal dari satu sumber. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah keberadaan aset didalam perusahaan tersebut. Karena semakin besar perusahaan berkembang, maka semakin banyak pula aset yang harus dimiliki oleh perusahaan tersebut demi kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Pengakuan aset tetap dimulai ketika telah dicatat biaya perolehan aset tetap ke dalam catatan akuntansi perusahaan sampai aset tersebut dihapuskan. Aset tetap dapat diperoleh melalui beberapa cara seperti melalui pembelian (tunai, kredit atau angsuran),

capital lease, pertukaran (sekuritas atau aktiva yang lain), penyertaan modal, hibah atau pemberian, dan pembangunan sendiri.

Permasalahan perlakuan terhadap aktiva tetap perlu direncanakan dengan baik mulai saat aktiva tersebut diperoleh sampai aktiva tetap tersebut diberhentikan. Bagi perusahaan adalah bagaimana mengalokasikan harga perolehan aktiva tetap ketiap-tiap periode akuntansi yang berlaku di Indonesia. Penyajian aktiva tetap dalam laporan keuangan secara wajar dan benar akan sangat membantu manajemen perusahaan dalam menyampaikan informasi keuangan yang dapat dipercaya kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat digunakan untuk menentukan kegiatan perusahaan serta dalam pengambilan keputusan.

PT Transkon Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa kendaraan ringan. Perusahaan ini memiliki beberapa jenis aset untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Dalam hal penetapan harga perolehan aset tetap berwujud. Perusahaan mencatat harga perolehan aset tetap sebesar harga belinya saja, tanpa melihat biaya-biaya lainnya yang dikeluarkan sehubungan dengan perolehan aset tersebut. Sehingga pelaporan aset tetap yang dilakukan oleh perusahaan belum memenuhi standar yang berlaku yaitu aset tetap dinyatakan atas dasar harga perolehan dikurangi akumulasi penyusutan. Permasalahan berikut dalam perusahaan yaitu dalam hal pengeluaran biaya atas perolehan aset tetap. Perusahaan belum memisahkan antara pengeluaran modal dan pengeluaran pendapatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah pengakuan dan pengukuran transaksi aktiva tetap pada PT Transkon Jaya? (2) Bagaimana penerapan metode depresiasi aktiva tetap pada PT Transkon Jaya, untuk tujuan akuntansi? (3) Bagaimana perlakuan akuntansi atas aktiva tetap berwujud pada saat masih di gunakan dan tidak di gunakan pada PT Transkon Jaya?

KAJIAN PUSTAKA

Aktiva tetap

Perusahaan adalah organisasi modern yang mempunyai kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sebagai pihak yang diserahi hak dan kewajiban memiliki atau menguasai faktor-faktor produksi yang diramu seperti *money, man, material dan method* yang disebut dengan faktor produksi. Proses ini dimaksudkan untuk menghasilkan penerimaan kas melalui penjualan produksi tersebut yang menjadi salah satu sumber dana utama bagi pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk menghasilkan produk ini, maka peranan aktiva tetap sangat besar, seperti lahan atau tanah sebagai tempat produksi bagi usaha pertambangan, pertanian, perkebunan dan perikanan, bangunan sebagai tempat pabrik, kantor dan kegiatan lainnya, mesin dan peralatan sebagai alat untuk memproduksi dan lain-lainnya.

Aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyedia barang dan jasa serta direntalkan kepada pihak lain untuk tujuan administratif. (IAI, 2007:16:12). Aktiva tetap adalah aktiva berwujud berumur lebih dari satu tahun yang dimiliki oleh perusahaan dengan tujuan untuk dipakai dalam perusahaan bukan dijual kembali. (WIT & Dr. Erhans, 2005:82).

Aktiva tetap merupakan barang berwujud yang dimiliki perusahaan yang sifatnya relatif permanen dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, bukan untuk diperjual belikan. (Rudianto,2012:256). Karakteristik dari aktiva tetap berwujud adalah: (a) Dibeli untuk di pakai bukan untuk di jual kembali. Artinya aktiva tetap yang diperoleh oleh perusahaan digunakan untuk kegiatan operasi bukan untuk dijual belikan. (b)

Berwujud fisik yang artinya aktiva tersebut dapat dilihat dan diraba karena bentuk fisiknya ada. (c) Mempunyai manfaat atau umur ekonomis yang lebih dari satu tahun. Artinya aktiva tersebut dapat digunakan untuk waktu yang panjang.

Perolehan Aktiva tetap berwujud

Semua biaya yang terjadi untuk memperoleh suatu aktiva tetap sampai tiba di tempat dan siap digunakan harus di masukkan sebagai bagian dari harga perolehan aktiva yang bersangkutan.(soemarso,2005 : 20).

Biaya perolehan suatu aktiva terdiri dari harga belinya,termasuk bea impor dan setiap biaya yang dapat diatributasikan secara langsung dalam membawa aktiva tersebut ke kondisi yang membuat aktiva dapat bekerja untuk penggunaan yang dimaksudkan. setiap potongan dagang dikurangkan dari harga pembelian. (SAK,2002:16. 5)

Ada beberapa cara perusahaan untuk memperoleh aktiva tetap yaitu : (1) Pembelian Tunai. Bila suatu aktiva tetap di beli secara tunai, maka nilai suatu aktiva tetap tersebut dicatat sesuai biaya yang di bayarkan untuk pembelian aktiva tetap tersebut ditambah dengan biaya-biaya yang di keluarkan sehubungan dengan pembelian aktiva di kurangi potongan harga yang di berikan, baik karena pembelian partai besar maupun karena pembayaran yang diperbesar. (2) Pembelian Secara Kredit. Bila aktiva di beli secara kredit, maka nilai aktiva tetap tersebut di catat sesuai harga tunainya. Unsur bunga dan financing cost yang terdapat di dalamnya harus di keluarkan dan diperlakukan sebagai biaya dalam periode dimana pembayaran itu terjadi. (3) Membuat Sendiri. Bila suatu aktiva tetap dibeli secara kredit, maka nilai aktiva tetap tersebut di catat sesuai dengan biaya yang dikeluarkan. Apabila biaya pembuatan lebih besar di bandingkan dengan harga pasar maka, aktiva sejenis selisihnya dianggap sebagai suatu pemborosan/kerugian.

Pengeluaran Yang Berhubungan Dengan Aktiva Tetap

Pengeluaran setelah perolehan awal suatu aktiva tetap yang memperpanjang masa manfaat atau yang kemungkinan besar memberi manfaat keekonomian di masa yang akan datang dalam bentuk peningkatan kapasitas, mutu produksi atau peningkatan standar kerja, harus ditambahkan pada jumlah tercatat aktiva yang bersangkutan (SAK,2002:16).

Biaya pemeliharaan merupakan biaya yang terjadi untuk mempertahankan aktiva agar tetap dalam kondisi dan dapat menjalankan fungsinya secara normal. Sedangkan biaya reparasi ringan atau kecil merupakan biaya yang diperlukan untuk membuat kembali aktiva dalam kondisi dan dapat menjalankan fungsinya secara normal. Reparasi dan pemeliharaan yang terjadi secara rutin dan terdistribusi secara merata sepanjang tahun di perlakukan sebagai beban pada saat terjadinya pengeluaran. (Harnanto, 2002 : 334).

Penambahan atau perluasan merupakan pengeluaran yang cukup besar jumlahnya. Penambahan merupakan pengeluaran modal karena menaikkan atau menambah manfaat potensial aktiva tetap. Biaya-biaya yang timbul dalam penambahan dikapitalisasikan menambah harga perolehan aktiva dan depresiasi selama umur ekonomisnya. (Harnanto,2002: 314).

Pengeluaran reparasi kecil yaitu pengeluaran-pengeluaran reparasi dalam jumlah yang relatif kecil dan biasanya terjadi berulang-ulang. Pengeluaran reparasi ringan bertujuan untuk menjaga aset untuk selalu dalam kondisi normal dan tidak menambah manfaat potensial aset (Efraim,2012: 233).

Pengeluaran reparasi besar adalah pengeluaran reparasi yang membutuhkan pengeluaran dalam jumlah yang relatif besar dan pengeluaran ini tidak bersifat rutin. (Efraim,2012:233).

Reparasi rutin adalah pengeluaran untuk mempertahankan agar aktiva tetap beroperasi dengan efisien dan dapat mencapai masa pemakaian yang diharapkan. Biaya reparasi rutin umumnya tidak besar jumlahnya , tetapi terjadi berulang-ulang selama masa pemakaian aktiva.

Depresiasi

Depresiasi atau penyusutan adalah pengalokasian harga perolehan aktiva menjadi beban kedalam periode akuntansi yang menikmati manfaat dari aktiva tetap tersebut. (Rudianto, 2012:260). Istilah sistematik dipakai untuk mengidentifikasi bahwa penyusutan harus mengikuti rumus tertentu dan tidak ditentukan dengan sembarang. Semua jenis aktiva tetap kecuali tanah, pasti akan semakin berkurang kemampuannya untuk memberikan jasa bersamaan dengan berlalunya waktu. Beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kemampuan ini adalah pemakaian ketidakseimbangan kapasitas yang tersedia dengan yang diminta dan keterbelakangan teknologi. (Soemarso, 2005 : 24). Berbagai metode pengalokasian harga perolehan aset dapat digunakan oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan dari pihak manajemen perusahaan sendiri. Metode apapun yang digunakan oleh perusahaan harus dapat di terapkan secara konsisten dari periode ke periode kecuali perubahan keadaan yang memberi alasan atau dasar suatu perubahan metode. Dalam suatu periode akuntansi dimana metode penyusutan berubah, perubahan harus diungkapkan. (Hery, 2013; 279).

Ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan besarnya biaya depresiasi setiap periode antara lain: (1) Harga Perolehan (*Cost*). Yaitu uang yang dikeluarkan atau hutang yang timbul dan biaya-biaya yang terjadi dalam perolehan suatu aktiva dan menempatkannya agar dapat digunakan. (2) Nilai sisa (Residu). Nilai sisa suatu aktiva yang didepresiasi adalah jumlah yang diterima bila aktiva tersebut sudah tidak dapat digunakan lagi, dikurangi dengan biaya-biaya yang terjadi pada saat menjual atau menukarnya. (3) Taksiran Umur. Taksiran umur kegunaan aktif dipengaruhi oleh cara-cara pemeliharaan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dianut dalam reparasi. Taksiran umur ini biasanya dinyatakan dalam satuan periode waktu, satuan hasil produksi dan satuan jam kerjanya.

Metode penyusutan yang dipilih harus digunakan secara konsisten dari periode ke periode kecuali perubahan keadaan yang memberi alasan atau dasar suatu perubahan metode. Dalam suatu periode akuntansi dimana metode penyusutan berubah, perubahan harus dikuantifikasi dan harus diungkapkan. Alasan perubahan harus diungkapkan. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menghitung beban penyusutan:

a. Metode Garis Lurus

Dalam metode garis lurus, beban penyusutan dialokasikan berdasarkan berlalunya waktu, dalam jumlah yang sama, sepanjang masa manfaat aktiva tetap (Soemarso, 2005; 25). Metode garis lurus ini adalah sederhana, penyusutan perperiode tetap, dan tidak memperhatikan pola penggunaan aktiva tetap. (Wibowo & Abubakar, 2002; 185).

Cara menentukan jumlah penyusutan dengan metode ini adalah:

Penyusutan = (harga perolehan - nilai sisa)/umur ekonomis

b. Metode Saldo Menurun Ganda

Metode saldo menurun ganda (*double declining balance method*) merupakan metode penyusutan dipercepat dimana penyusutan dihitung dengan mengalihkan nilai buku aktiva pada awal periode dengan 2 kali tarif garis lurus (Heny Simamora, 2003:310).

Metode ini memakai dua kali tarif yang dipakai dalam metode garis lurus dan nilai residu tidak diperhitungkan dalam kalkulasi metode saldo menurun ganda. Penyusutan atas sebuah aset tetap pada setiap tahunnya akan dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan pertama} &= 2 \times \text{tariff garis lurus} \times \text{nilai buku pada awal tahun} \\ &= 2 \times 1/\text{masa manfaat} \times \text{nilai buku pada awal tahun} \end{aligned}$$

c. Metode Jam Jasa (Service Hour Method)

Metode jam jasa adalah metode perhitungan penyusutan aset tetap dimana beban penyusutan pada suatu periode akuntansi dihitung berdasarkan berapa jam periode akuntansi tersebut menggunakan aktiva tetap itu (Rudianto, 2012:262). Semakin lama aktiva tetap digunakan dalam suatu penyusutan aktiva tetap semakin besar beban penyusutannya. Beban penyusutan aktiva tetap yang dihitung dengan metode jam jasa akan menghasilkan tarif penyusutan perjam atau persatuan waktu tertentu. Berdasarkan tarif penyusutan itu, beban penyusutan suatu periode dihitung dengan mengalihkan tarif tersebut dengan jumlah jam atau waktu yang digunakan dalam periode bersangkutan.

Cara menghitung penyusutan dengan metode jam jasa sebagai berikut:

$$\text{Penyusutan} = (\text{harga perolehan} - \text{nilai sisa})/\text{taksiran jam pemakai total}$$

d. Metode Hasil Produksi (Productive Output Method)

Dalam metode hasil produksi adalah metode perhitungan penyusutan aktiva tetap, dimana beban penyusutan pada suatu periode akuntansi dihitung berdasarkan berapa banyak produk yang dihasilkan selama periode akuntansi tersebut dengan menggunakan aktiva tetap itu (Rudianto, 2012:263). Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam suatu periode, semakin besar beban penyusutannya. Besarnya beban penyusutan aktiva dihitung dengan cara mengurangi taksiran nilai residu dari harga perolehannya, dan membagi hasilnya dengan taksiran nilai jumlah produk yang akan dihasilkan dari aktiva tetap tersebut selama umur ekonomisnya.

Cara menghitung penyusutannya metode hasil produksi sebagai berikut:

$$\text{Penyusutan} = (\text{hasil perolehan} - \text{nilai sisa}) / \text{taksiran jumlah total produk yang dapat dihasilkan}$$

Penghentian Dan Pelepasan Aktiva tetap

Jika aktiva tetap dibuang (*disposol offixed asset*) karena sudah rusak dan tidak laku dijual maka saldo perkiraan aktiva tetap harus dihapuskan dengan cara mengkredit perkiraan aktiva sebesar harga perolehannya, begitu juga saldo perkiraan akumulasi penyusutan harus dihapuskan dengan cara mendebet perkiraan akumulasi penyusutan sebesar jumlah penyusutan (WIT & Dr. Erhans, 2009:95).

Suatu Aktiva Tetap dieliminasi dari neraca ketika dilepaskan atau bila aktiva secara permanen ditarik dari penggunaannya dan tidak ada manfaat keekonomian masa yang akan datang diharapkan pelepasannya. (SAK, 2002:16.17).

Aktiva tetap yang tidak lagi memiliki umur ekonomis yang lebih lama dapat dibuang, dijual atau dapat ditukar dengan aktiva lainnya. Dalam kasus pelepasan aktiva tetap, nilai buku aktiva harus di hapus. Penghapusan nilai buku dapat dilakukan dengan

cara mendebet akun akumulasi penyusutan sebesar saldonya pada tanggal pelepasan aset dan mengkreditkan akun aset bersangkutan sebesar harga perolehannya (Hery, 2013: 291). Ketika aset tetap tidak lagi memiliki umur ekonomis yang lebih lama bagi perusahaan yang tidak memiliki residu atau harga pasar, maka aset bersangkutan biasanya akan di buang. (Hery, 2013: 291).

Penghentian aktiva tetap terjadi pada saat aktiva tetap belum habis masa manfaatnya. Jika aktiva tetap tersebut habis masa manfaatnya. Maka pada saat penghentian aktiva tersebut sudah disusut penuh. (Wibowo & Abu bakar, 2002: 188 & 189). Jika aktiva tetap di hentikan sebelum habis usia ekonomisnya, maka akan timbul adanya laba atau rugi akibat penghentian aktiva tetap tersebut. Penghentian aktiva tetap sebelum masa habis usia ekonomisnya dapat dilakukan dengan dua cara, antara lain dijual atau ditukar dengan aktiva tetap lainnya (Wibowo & Abubakar, 2002: 189).

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang penulis ambil adalah PT Transkon Jaya dimana perusahaan ini bergerak di bidang penyewaan kendaraan ringan khususnya mobil yang beralamat Jl. Poros Kabo RT 11 No.25 Sangatta – Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Metode penulisan yang hanya di gunakan dalam penyusunan penulisan ilmiah dengan cara: (1) Wawancara. Penulis melakukan wawancara dengan staf di bidang keuangan di PT Transkon Jaya, dan dokumentasi berupa data-data yang di peroleh dari PT Transkon Jaya yang berupa data laporan aktiva tetap berwujud periode 2011-2015. (2) Studi kepustakaan. Penulis melakukan penelitian kepustakaan dengan membawa buku, literatur, serta tulisan yang berkaitan dengan masalah. (3) Observasi. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan atau memperoleh data yang nyata dengan cara melakukan pengamatan kelapangan dengan maksud mendapatkan dapat yang kongkrit. (4) Dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen atau arsip – arsip yang berhubungan dengan masalah yang di ambil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT Transkon Jaya adalah sebuah perusahaan lokal yang didirikan berbasis di Balikpapan kalimantan timur pada tahun 2003. Khususnya dalam penyewaan kendaraan, Pelayanan dan perawatan, di Bengkel dan Supply Suku Cadang ke industri pertambangan, minyak dan Gas. PT Transkon Jaya menyediakan beragam Layanan termasuk penyewaan kendaraan 4x4WD dan 4X2WD, kendaraan khusus seperti Truk Boks dan perbaikan Boks, truk tangki, ambulan, kendaraan penyelamat (Rescue), kendaraan pengantar jasa pangan (catering), kendaraan pemadam kebakaran., truk kecil dan bis.

Kantor pusat berlokasi di Balikpapan. Sekitar 30 bengkel yang terletak di area pertambangan dan masing-masing cabang yang terletak di Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah untuk memberikan pelayanan dan perbaikan di tempat tersebut dan sekitarnya. Pada Tahun 2015, PT Transkon Jaya telah memulai Merentalkan kendaraan yang beroperasi di daerah Tambang Tembaga. Yang terletak di Pulau Sumatra, PT.G – Resources Tambang Emas di Martabe Sumatra Utara, serta daerah dataran rendah PT. Freeport dengan PT. Petrosea. Manajemen perusahaan menerima Teknisi Kendaraan Ringan, Kendaraan Khusus, Truk, serta Bis dan bantuan teknisi spesialis dari tim spesialis asing dan lokal yang telah memiliki pengalaman yang luas di semua tingkat operasi di

pertambahan, industri minyak dan Gas. Seiring dengan perkembangannya PT Transkon Jaya memiliki beberapa kantor cabang di wilayah Indonesia sebagai berikut: Pulau Kalimantan: Balikpapan, Sangatta, Berau, Melak, Tuhup, Puruk Cahu, Samarinda, Tanjung Santan, Banjarmasin; Pulau Papua : Tambang Freeport Jayapura; Pulau Sumatera : Tambang Martabe Sumatera Utara.

PT Transkon Jaya pertama kali didirikan di Balikpapan dan beroperasi sejak tahun 2003, dan memutuskan untuk fokus membangun bisnis rental kendaraan sejak tahun 2005. PT Transkon Jaya kini berdiri dibidang Industri Rental Kendaraan, yang tumbuh berkembang dengan persentase 15-20% per tahun. Lebih dari 180 karyawan untuk mendukung operasional yang ada diseluruh cabang. Jumlah kendaraan ringan lebih dari 1.000 kendaraan dan secara konsisten mencapai 95-98% ketersediaan kendaraan. Serta melayani penyewaan kendaraan di bidang usaha besar / menengah maupun kecil. Lebih dari USD 1.8 Juta yang sudah diinvestasikan untuk mendukung alat dan perlengkapan di seluruh cabang.

Aktiva Tetap

Setiap perusahaan akan memiliki jenis dan bentuk aktiva tetap yang berbeda antara satu dengan lainnya. Bahkan perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang sama belum tentu memiliki aktiva tetap yang sama, apalagi perusahaan yang memiliki bidang usaha yang berbeda. Agar dapat dikelompokkan sebagai aktiva tetap, suatu aktiva harus memiliki kriteria tertentu, yaitu: Berwujud, Umurnya lebih dari satu tahun, Digunakan dalam perusahaan, tidak diperjualbelikan, material, dimiliki perusahaan.

Pada PT Transkon Jaya aktiva tetap di peroleh dengan cara pembelian tunai, seperti genset, komputer, kendaraan, kompresor udara, air conditioning, printer canon, wheel chock, jack stand, britool meja kursi, lemari. Aktiva yang diperoleh melalui pembelian ini diregistrasi kedalam system meraka dengan jumlah sebesar uang yang dikeluarkan untuk memperoleh aktiva tetap tersebut, yaitu mencakup harga faktur aktiva tetap, bea balik nama, dan beban angkut.

Dalam penggunaan aktiva tetap terdapat berbagai macam cara pengeluaran untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Adapun beban-beban tersebut antara lain: (1) Pemeliharaan. Untuk kendaraan yang ada di PT Transkon Jaya dilakukan *preventif maintenance check* (pemeriksaan berkala) setiap minggunya. Ini bertujuan untuk mengurangi kerusakan yang ada pada mobil. Pemeriksaan berkala secara maksimal dapat mengurangi kerusakan pada kendaraan. Untuk genset, dan kompresor diadakan service bulanan dari mekanik PT Transkon Jaya. Service bulanan bertujuan untuk memastikan peralatan tersebut dalam keadaan normal dan siap digunakan untuk operasional perusahaan. Beban dalam kelompok ini dapat dikategorikan menjadi beban dalam jumlah kecil dan beban dalam jumlah yang besar. Beban yang jumlahnya kecil dimasukkan sebagai bagian dari beban operasional tahun berjalan, Sedangkan beban yang jumlahnya besar dikapitalisasi kedalam aset sehingga menambah harga perolehan aktiva tetap. (2) Perbaikan atau Pemeliharaan. Ada kemungkinan suatu bagian dari aktiva tetap harus diperbaiki karena rusak dan aus. Adapun spare part mobil yang diganti secara rutin pada di PT Transkon Jaya adalah: (a) oli mesin setiap 10.000 km, (b) ban setiap 10 bulan, (c) V-belt AC dan V-Belt Alternator setiap 25.000 km, (d) Kampas rem 30.000 km, (e) Oli gardan setiap 20.000 km, (f) Oli transmisi setiap 40.000 km. Jika beban penggantian tersebut berjumlah kecil, maka akan langsung dibebankan sebagai beban tahun berjalan, sedangkan jika jumlahnya besar akan dikapitalisasi ke aktiva tetap bersangkutan. (3) Penambahan. Yang dimaksud dengan penambahan adalah memperbesar atau

memperluas fasilitas suatu aktiva tetap, seperti penambahan ruang dalam bangunan, contohnya : penambahan ruang mekanik di dalam kantor PT Transkon Jaya. Semua pengeluaran penambahan akan dikapitalisasi ke aktiva tetap bersangkutan.

Penyusutan Aktiva Tetap

Penyusutan adalah pengalokasian harga perolehan aset tetap menjadi beban kedalam periode akuntansi yang menikmati manfaat dari aset tetap. Dalam menentukan suatu beban penyusutan aktiva tetap ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam setiap periodenya, yaitu harga dapat digunakan untuk menghitung beban penyusutan, yaitu metode garis lurus, metode jam jasa, metode hasil produksi dan metode saldo menurun ganda.

Perusahaan memakai suatu aktiva tetap selama masa manfaatnya. Aktiva tetap bisa saja tidak lagi berguna bagi perusahaan karena beberapa sebab. Pada PT Transkon Jaya Aktiva tetap yang sudah habis masa manfaatnya akan dijual. Contohnya mobil yang sudah di pakai selama 5 tahun yang sudah habis masa manfaatnya akan dijual. Pada kondisi ini perusahaan bisa mendapat untung atau menanggung rugi atas penjualan aktiva tersebut.

Tabel 1
Daftar Aktiva Tetap PT. Transkon Jaya – per Januari tahun 2011

No	Nama aktiva	Tanggal perolehan	Jumlah unit	Harga perolehan	Umur ekonomis	Nilai sisa
1	Air Conditioning	2 Januari 2011	1	5.030.000	5	1.006.000
2	Printer Canon	4 Januari 2011	4	7.200.000	5	1.440.000
3	Komputer	2 Maret 2011	6	20.000.000	5	4.000.000
4	Torque Wrench Britool 3000A	3 Mei 2011	1	4.000.000	5	800.000
5	Meja & Kursi	3 Mei 2011	7	10.500.000	5	2.100.000
6	Lemari	6 Mei 2011	3	4.950.000	5	990.000
7	Kompresor udara	5 Januari 2012	1	15.000.000	4	3.000.000
8	Mobil	5 Februari 2012	1	305.000.000	4	76.250.000
9	Wheel Chock	5 Maret 2012	5	5.500.000	4	1.100.000
10	Jack Stand	5 Maret 2012	1	10.000.000	4	2.000.000
11	Genset	3 Mei 2012	1	26.500.000	4	6.625.000

Sumber data : PT Transkon Jaya 2011

Pembahasan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap aktiva tetap berwujud pada PT Transkon Jaya. Dalam proses analisis data hasil penelitian ini mencakup pencatatan perolehan aktiva tetap, penyusutan aktiva tetap dari tahun awal di perolehnya sampai akhir masa manfaatnya serta pelepasan aktiva tetap. Untuk menghitung penyusutan aktiva tetap berwujud penulis menggunakan metode garis lurus.

Berikut daftar aktiva tetap pada PT Transkon Jaya sebagai berikut:

Tabel 2
Aktiva tetap pada PT Transkon Jaya

NO	Nama Aktiva	Tanggal Perolehan	Jumlah Unit	Harga Perolehan	Umur Ekonomis	Nilai Sisa
1	Air Conditioning	2 Januari 2011	1	5.030.000	5	1.006.000
2	Printer Canon	4 Januari 2011	4	7.200.000	5	1.440.000
3	Komputer	2 Maret 2011	6	20.000.000	5	4.000.000
4	Torque Wrench Britool 3000A	3 Mei 2011	1	4.000.000	5	800.000
5	Meja & Kursi	3 Mei 2011	7	10.500.000	5	2.100.000
6	Lemari	6 Mei 2011	3	4.950.000	5	990.000
7	Kompresor udara	5 Januari 2012	1	15.000.000	4	3.000.000
8	Mobil	5 Februari 2012	1	305.000.000	4	76.250.000
9	Wheel Chock	5 Maret 2012	5	5.500.000	4	1.100.000
10	Jack Stand	5 Maret 2012	1	10.000.000	4	2.000.000
11	Genset	3 Mei 2012	1	26.500.000	4	6.625.000

Sumber data: PT Transkon Jaya 2011

Dari data diatas PT Transkon Jaya memperoleh aktiva tetap dengan pembelian tunai pada tahun 2011

a. Air Conditioning

- a. Jurnal pembelian Air Conditioning PT Transkon Jaya
 Harga Beli = Rp 5.000.000
 Biaya Angkut = Rp 30.000
 Biaya Perolehan = Rp 5.030.000

Keterangan	Debit	Kredit
Air Conditioning	Rp. 5.030.000	-
Kas	-	Rp. 5.030.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2011} &= (5.030.000 - 1.006.000)/5 = 804.800 \\ \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (5.030.000 - 1.006.000)/5 = 804.800 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (5.030.000 - 1.006.000)/5 = 804.800 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (5.030.000 - 1.006.000)/5 = 804.800 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (5.030.000 - 1.006.000)/5 = 804.800 \end{aligned}$$

b. Printer Canon

- a. Jurnal Pembelian Printer Canon PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Printer Canon	Rp. 7.200.000	-
Kas	-	Rp 7.200.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\text{Penyusutan Tahun 2011} = (7.200.000 - 1.440.000)/5 = 1.152.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2012} = (7.200.000 - 1.440.000)/5 = 1.152.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2013} = (7.200.000 - 1.440.000)/5 = 1.152.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2014} = (7.200.000 - 1.440.000)/5 = 1.152.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2015} = (7.200.000 - 1.440.000)/5 = 1.152.000$$

c. Komputer

a. Jurnal Pembelian Komputer PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Komputer	Rp. 20.000.000	-
Kas	-	Rp. 20.000.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2011} &= \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 \\ &= (3.200.000/12) \times 10 = 2.666.666 \end{aligned}$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2012} = \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 = 3.200.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2013} = \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 = 3.200.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2014} = \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 = 3.200.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2015} = \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 = 3.200.000$$

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2016} &= \{20.000.000 - 4.000.000\}/5 \\ &= (3.200.000/12) \times 2 = 533.333 \end{aligned}$$

c. Pelepasan Aktiva Tetap

Pada Tanggal 31 Desember 2015 Komputer dijual seharga Rp. 3.500.000

Kas	3.500.000	
Akumulasi penyusutan	13.599.998	
Rugi Penjualan	1.033.332	
Komputer		20.000.000

d. Torque Wrench

a. Jurnal Pembelian Torque Wrench PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Jack Stand	Rp. 4.000.000	-
Kas	-	Rp. 4.000.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2011} &= (4.000.000 - 800.000)/5 \\ &= (640.000/12) \times 8 = 426.666 \end{aligned}$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2012} = (4.000.000 - 800.000)/5 = 640.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2013} = (4.000.000 - 800.000)/5 = 640.000$$

$$\text{Penyusutan Tahun 2014} = (4.000.000 - 800.000)/5 = 640.000$$

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (4.000.000 - 800.000)/5 = 640.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2016} &= (4.000.000 - 800.000)/5 = 640.000 \\ &= (640.000/12) \times 4 = 213.333 \end{aligned}$$

e. Meja dan Kursi

a. Jurnal pembelian meja dan kursi PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Meja dan Kursi	Rp. 10.500.000	-
Kas	-	Rp. 10.500.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2011} &= (10.500.000 - 2.100.000)/5 \\ &= (1.680.000/12) \times 8 = 1.120.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (10.500.000 - 2.100.000)/5 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (10.500.000 - 2.100.000)/5 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (10.500.000 - 2.100.000)/5 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (10.500.000 - 2.100.000)/5 \\ &= (1.680.000/12) \times 4 = 560.000 \end{aligned}$$

f. Lemari

a. Jurnal Pembelian Lemari PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Lemari	Rp. 4.950.000	-
Kas	-	Rp. 4.950.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2011} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ &= (792.000/12) \times 8 = 528.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2016} &= (4.950.000 - 990.000)/5 = 792.000 \\ &= (792.000/12) \times 4 = 264.000 \end{aligned}$$

g. Kompresor Udara

a. Jurnal Pembelian kompresor Udara PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Kompresor Udara	Rp. 15.000.000	-
Kas	-	Rp. 15.000.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (15.000.000 - 3.750.000)/4 = 2.812.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (15.000.000 - 3.750.000)/4 = 2.812.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (15.000.000 - 3.750.000)/4 = 2.812.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (15.000.000 - 3.750.000)/4 = 2.812.500 \end{aligned}$$

h. Mobil

a. Jurnal Pembelian Mobil PT Transkon Jaya

Harga Beli	= Rp 300.000.000
Biaya Angkut	= Rp 5.000.000
Harga Perolehan	= Rp 305.000.000

Keterangan	Debit	Kredit
Mobil	Rp. 305.000.000	-
Kas	-	Rp. 305.000.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (305.000.000 - 76.250.000)/4 \\ &= (57.187.500/12) \times 1 = 4.765.625 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (305.000.000 - 76.250.000)/4 \\ &= 57.187.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (305.000.000 - 76.250.000)/4 \\ &= 57.187.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (305.000.000 - 76.250.000)/4 \\ &= 57.187.500 \\ &= (57.187.500/12) \times 1 = 4.765.625 \end{aligned}$$

c. Pelepasan Aktiva Tetap

Pada Tanggal 31 Desember 2015 Mobil dijual dengan Harga Rp.

Kas	80.000.000
Akumulasi Penyusutan	181.093.750
Untung Penjualan Mobil	43.906.250
Mobil	305.000.000

i. Wheel Chock

a. Jurnal pembelian Wheel Chock PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Wheel Chock	Rp. 5.500.000	-
Kas	-	Rp. 5.500.000

b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (5.500.000 - 1.375.000)/4 \\ &= (1.031.250/12) \times 10 = 859.375 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (5.500.000 - 1.375.000)/4 = 1.031.250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (5.500.000 - 1.375.000)/4 = 1.031.250 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (5.500.000 - 1.375.000)/4 = 1.031.250 \\ \text{Penyusutan Tahun 2016} &= (5.500.000 - 1.375.000)/4 \\ &= (1.031.250/12) \times 2 = 171.875 \end{aligned}$$

j. Jack Stand

- a. Jurnal Pembelian Jack Stand PT Transkon Jaya

Keterangan	Debit	Kredit
Jack Stand	Rp. 10.000.000	-
Kas	-	Rp. 10.000.000

- b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 \\ &= (1.875.000/12) \times 10 = 1.562.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 = 1.875.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 = 1.875.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 = 1.875.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 = 1.875.000 \\ \text{Penyusutan Tahun 2016} &= (10.000.000 - 2.500.000)/4 = 1.875.000 \\ &= (1.875.000/12) \times 2 \end{aligned}$$

k. Genset

- a. Jurnal Pembelian Genset PT Transkon Jaya
- | | |
|-----------------|-----------------|
| Harga Beli | = Rp 25.000.000 |
| Biaya Angkut | = Rp 1.500.000 |
| Biaya Perolehan | = Rp 26.500.000 |

Keterangan	Debit	Kredit
Genset	Rp.26.500.000	-
Kas	-	Rp. 26.500.000

- b. Penyusutan

1) Metode Garis Lurus

$$\begin{aligned} \text{Penyusutan Tahun 2012} &= (26.500.000 - 6.625.000)/4 \\ &= (4.968.750/12) \times 8 = 3.312.500 \\ \text{Penyusutan Tahun 2013} &= (26.500.000 - 6.625.000)/4 = 4.968.750 \\ \text{Penyusutan Tahun 2014} &= (26.500.000 - 6.625.000)/4 = 4.968.750 \\ \text{Penyusutan Tahun 2015} &= (26.500.000 - 6.625.000)/4 = 4.968.750 \\ \text{Penyusutan Tahun 2016} &= (26.500.000 - 6.625.000)/4 = 4.968.750 \\ &= (4.968.750/12) \times 4 = 1.656.250 \end{aligned}$$

Air Conditioning

Pada tanggal 2 Januari 2011 PT Transkon Jaya memiliki sebuah Air Conditioning dengan harga perolehan Rp 5.030.000 dan telah dipakai selama 5 tahun, nilai sisa Air Conditioning tersebut sebesar Rp 1.006.000. diakhir desember 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui penyusutan Air Conditioning tersebut dari tahun 2011 sampai 2015 sebesar Rp 804.800 setiap tahunnya dengan akumulasi penyusutan sebesar Rp 4.024.000. Berdasarkan data diatas, dapat di ketahui nilai buku Air Conditioning tersebut Rp 1.006.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan karena Air Conditioning ini masih tetap digunakan.

Printer Canon

Pada tanggal 4 Januari 2011 PT Transkon Jaya memiliki 4 buah printer dengan harga perolehan Rp 7.200.000 dan telah digunakan selama 5 tahun, nilai sisa printer tersebut sebesar Rp 1.440.000. diakhir desember 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan printer tersebut dari tahun 2011 sampai 2015 sebesar Rp 1.152.000 setiap tahunnya dengan akumulasi penyusutan Rp 5.760.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku printer tersebut Rp 1.440.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan karena printer ini masih di gunakan.

Komputer

Pada tanggal 2 Maret 2011 PT Transkon Jaya memiliki sebuah komputer dengan harga perolehan Rp 20.000.000 dan telah digunakan selama 5 tahun, nilai sisa komputer tersebut sebesar Rp 4.000.000 diakhir masa manfaatnya dan tanggal 31 desember 2015, PT Transkon Jaya menjual komputer tersebut kepelelangan sebesar Rp 3.500.000.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui penyusutan komputer tersebut dari tahun 2011 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 3.200.000 setiap tahunnya dengan akumulasi penyusutan sebesar Rp 16.000.000.

Berdasarkan data di atas dapat di ketahui nilai buku komputer tersebut Rp 4.000.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Dengan penjualan komputer tersebut sebesar Rp3.500.000 maka perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 1.033.332

Kas	Rp. 3.500.000	
Akumulasi Penyusutan	Rp.13.599.999	
Rugi Penjualan	Rp. 2.900.001	
	Komputer	Rp 20.000.000

Torque Wrench

Pada tanggal 3 Mei 2011 PT Transkon Jaya memiliki tool torque wrench dengan harga perolehan Rp 4.000.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa tool torque Wrench tersebut sebesar Rp 800.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui penyusutan torque wrench tersebut dari tahun 2011 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp. 640.000 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di tahun 2015 sebesar Rp 3.199.997. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku tool torque wrench tersebut Rp 800.003 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan tool torque wrench ini karena masih tetap digunakan.

Meja dan Kursi

Pada tanggal 3 Mei 2011 PT Transkon Jaya memiliki 7 unit meja dan kursi dengan harga perolehan Rp 10.500.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa meja dan kursi tersebut sebesar Rp 2.100.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan meja dan kursi tersebut dari tahun 2011 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 1.680.000 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di awal tahun 2016 sebesar Rp 8.400.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku meja dan kursi tersebut Rp 2.100.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan meja dan kursi ini karena masih digunakan.

Lemari

Pada tanggal 6 Mei 2011 PT Transkon Jaya memiliki Lemari dengan harga perolehan Rp 4.950.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa lemari tersebut sebesar Rp 990.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui penyusutan lemari tersebut dari tahun 2011 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 792.000 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di awal tahun 2016 sebesar Rp 3.960.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku lemari tersebut Rp 990.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan lemari ini karena masih tetap digunakan.

Compressor Udara

Pada tanggal 5 Januari 2012 PT Transkon Jaya memiliki Kompresor udara dengan harga perolehan Rp 15.000.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa kompresor udara tersebut sebesar Rp 3.750.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan kompresor udara tersebut dari tahun 2012 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 2.812.500 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di tahun 2015 sebesar Rp 11.250.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku kompresor udara tersebut Rp 3.750.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan kompresor udara ini karena masih tetap digunakan.

Mobil

Pada tanggal 5 Februari 2012 PT Transkon Jaya memiliki sebuah mobil operasional dengan harga perolehan Rp 305.000.000 dan telah dipakai selama 5 tahun, nilai sisa mobil tersebut sebesar Rp 76.250.000 diakhir masa manfaatnya, tanggal 31 desember 2015 PT Transkon Jaya menjual mobil tersebut ke karyawan sebesar Rp 80.000.000

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui penyusutan mobil tersebut dari tahun 2012 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 57.187.500 setiap tahunnya dengan akumulasi penyusutan Rp 228.750.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku mobil tersebut Rp 76.250.000 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Dengan penjualan mobil tersebut sebesar Rp 80.000.000 maka perusahaan mengalami keuntungan sebesar Rp 43.906.250

Kas	Rp 80.000.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 181.093.750	
Untung Penjualan Mobil	Rp 43.906.250	
Mobil		Rp 305.000.000

Wheel Chock

Pada tanggal 5 Maret 2012 PT Transkon Jaya memiliki 5 buah wheel Chock dengan harga perolehan Rp 5.500.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa wheel chock tersebut sebesar Rp. 1.374.645 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan wheel chock tersebut dari tahun 2012 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 1.031.250 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di tahun 2015 sebesar Rp 4.125.355. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku wheel chock tersebut Rp1.031.250 (Harga Perolehan - Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan wheel chock ini karena masih tetap digunakan

Jack Stand

Pada tanggal 5 Maret 2012 PT Transkon Jaya memiliki Jack stand dengan harga perolehan Rp. 10.000.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa jack stand tersebut sebesar Rp 2.500.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan jack stand tersebut dari tahun 2012 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 1.875.000 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di tahun 2015 sebesar Rp 7.500.000. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku jack stand tersebut Rp 2.500.000 (Harga Perolehan - Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan jack stand ini karena masih tetap digunakan

Genset

Pada tanggal Mei 2012 PT Transkon Jaya memiliki genset dengan harga perolehan Rp 26.500.000 dan digunakan selama 5 tahun, nilai sisa genset tersebut sebesar Rp.6.625.000 diakhir tahun 2015.

Dengan menggunakan metode garis lurus, penulis dapat mengetahui beban penyusutan genset tersebut dari tahun 2012 sampai akhir tahun 2015 sebesar Rp 4.968.750 setiap tahunnya, dengan akumulasi penyusutan di tahun 2015 sebesar Rp 18.218.750. Berdasarkan data diatas dapat di ketahui nilai buku genset tersebut Rp 4.968.750 (Harga Perolehan – Akumulasi Penyusutan). Penulis tidak menghitung nilai pelepasan genset ini karena masih tetap digunakan. Berdasarkan semua analisis dan pembahasan nilai aktiva di atas, perusahaan menggunakan metode penyusutan secara garis lurus untuk menghitung nilai beban penyusutan aktiva pertahun, akumulasi penyusutan, nilai buku aktiva, serta pelepasan aktiva tetap. Dari seluruh aktiva tetap perusahaan, hanya komputer dan mobil operasional yang mengalami pelepasan aktiva, ini karena kedua aktiva tersebut memiliki fungsi yang sangat vital dalam operasional perusahaan. Sehingga harus di ganti dengan aktiva yang baru, setelah penggunaan (Komputer selama 5 tahun dan Mobil 4 Tahun. Adapun biaya yang dikeluarkan selama umur aktiva oleh perusahaan tidak ditambahkan kepada harga perolehan tetapi dibebankan untuk dicatat sebagai biaya operasional pada setiap periode yang bersangkutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil perhitungan pengakuan dan pengukuran transaksi aktiva tetap pada PT Transkon pada Air Conditioning sebesar Rp 5.030.000, Canon sebesar Rp 7.200.000, Komputer sebesar Rp 20.000.000, Torque Wrench sebesar Rp

- 4.000.000, Meja dan Kursi sebesar 10.500.000, Lemari sebesar Rp 4.950.000, Kompresor Udara sebesar Rp 15.000.000, Mobil sebesar Rp 305.000.000, Wheel Chock 5.500.000, Jack Stand 10.000.000, Genset sebesar Rp 26.500.000.
2. Hasil perhitungan dengan penerepan metode depresiasi aktiva tetap pada PT Transkon Jaya dapat di ketahui nilai penyusutan pertahun pada Air Conditioning sebesar Rp 804.800, Canon sebesar Rp 1.152.000, komputer sebesar Rp 3.200.000, torque wrench sebesar Rp 640.000 , meja dan kursi sebesar Rp 1.680.000, lemari sebesar Rp 792.000 kompresor udara sebesar Rp 2.812.500, mobil sebesar Rp 57.187.500, wheel chock sebesar Rp 1.031.250, jack stand sebesar Rp 1.875,000 Genset sebesar Rp 4.968.750.
 3. Hasil perhitungan pada tanggal 31 Desember 2015. Diketahui perlakuan akuntansi atas aktiva tetap berwujud pada saat tidak digunakan yaitu : PT Transkon Jaya melepas aktiva tetap yaitu komputer dan mobil operasional dengan menjual ke karyawan dan perusahaan pevelangan dengan jumlah masing – masing 6 unit komputer dan 1 unit mobil. Penjualan Komputer mengalami kerugian sebesar Rp 1.033.332 dan mengalami keuntungan pada penjualan Mobil operasional sebesar Rp. 43. 906.250.Sedangkan aktiva yang masih digunakan adalah sebagai berikut : Air Conditioning, Printer, Komputer, Tourque Wrench, Meja dan Kursi, Lemari, Kompresor Udara, Mobil, Wheel Chock, Jack Stand, Genset

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk membuat perhitungan penyusutan aktiva tetap setiap tahunnya yang berbasis pada harga perolehan dan tanggal pembelian aktiva tersebut.
2. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan aturan dalam menghitung biaya penyusutan untuk semua jenis aktiva tetap yang merupakan inventaris kantor.
3. Nilai penyusutan yang telah di peroleh tersebut dapat digunakan untuk pembelian barang baru. Agar dapat mendukung aktivitas kantor dalam rentan waktu masa aktiva yang akan digunakan kedepannya.

REFERENSI

- Baridwan, 2004, *Intermediate Accounting*, edisi 7, STIE Yogyakarta
- Erhans & WIT, 2005 *Akuntansi 2*, PT Ercontra Rajawali, Jakarta
- Efraim, 2012, *Akuntansi Keuangan Menengah 1 perspektif IFRS*, UPP STIM YMKNP, Yogyakarta
- Harnanto, 2002 , *Akuntansi Keuangan Intermediate*, Cetakan Ketiga, Liberti Yogyakarta
- Harrison, Horngren,2007, *Akuntansi*, Jilid1, Erlangga, Jakarta
- Hery, 2011, *Akuntansi Keuangan Menengah*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2009, *Standar Akuntansi Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta
- Jusup, Haryono,2006, *Dasar-Dasar Akuntansi*, Jilid 1, STIE YKPN, Yogyakarta
- Rudianto, 2012, *Akuntansi sebagai konsep dan teknik penyusunan laporan keuangan adaptasi IFRS*, Erlangga, Jakarta
- Simamora Henry, 2005 *Akuntansi Jilid II*, Salemba Empat, Jakarta
- Soemarso, 2005, *Akuntansi Suatu pengantar buku 1 Edisi 5*, Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo dan Abu bakar,2002, *Pengantar Akuntansi Teori*. Grafindo, Jakarta

PETUNJUK PENULISAN ARTIKEL

Penulisan artikel yang dikirim ke redaksi Pena Indonesia harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Tulisan adalah hasil karya asli penulis yang belum pernah dipublikasikan pada media lain.
2. Sistematika penulisan
 - a. Abstrak, bagian ini memuat ringkasan penelitian, yang meliputi : masalah penelitian, tujuan, metode, temuan, dan kontribusi hasil penelitian. Abstrak ditulis di awal tulisan yang terdiri dari 100-250 kata. Dapat disajikan dalam bahasa Indonesia maupun Bahasa Inggris. Abstrak diikuti dengan kata kunci (*keyword*) sesuai dengan variabel penelitian untuk memudahkan penyusunan indeks artikel (ditulis dalam bentuk *italic* dengan ukuran 10)
 - b. Pendahuluan, memaparkan latar belakang, dan tujuan penelitian.
 - c. Tinjauan Pustaka, menguraikan kajian pustaka berdasarkan telaah literatur yang menjadi landasan logis untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis dan model penelitian.
 - d. Metode penelitian, menguraikan objek yang diteliti dan metode penelitian yang memuat desain penelitian, unit analisis, teknik pengumpulan data, teknik penarikan sampel, dan pengujian hipotesis.
 - e. Hasil penelitian dan pembahasan, memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian.
 - f. Kesimpulan dan saran, menguraikan kesimpulan penelitian dan saran yang berisi solusi dari temuan, kelemahan, dan keterbatasan penelitian.
3. Format Penulisan
 - a. Tulisan diketik dengan jarak baris satu spasi pada kertas berukuran B5 (18,2 cm x 25,7 cm) dengan margin atas dan bawah 2 cm, margin kiri dan kanan 1,5 cm. Tulisan diketik dengan huruf Cambria 10.
 - b. Kutipan langsung yang panjangnya (lebih dari tiga baris) diketik dengan jarak satu baris dengan *indented style* (bentuk berinden). Kutipan bahasa asing ditulis dengan *italic style* (bentuk miring).
 - c. Angka, lafalkan angka dari satu sampai dengan sepuluh, kecuali jika digunakan dalam tabel atau daftar dan ketika digunakan dalam unit atau kuantitas matematis, statistik, keilmuan atau teknis seperti jarak, bobot, dan ukuran. Misalnya *dua hari, 8 centimeter, 45 tahun*. Semua angka lainnya disajikan secara numerik. Umumnya kalau dalam perkiraan, angka dilafalkan; Misalnya : *kira-kira sepuluh tahun*.
 - d. *Persentase dan Pemecahan Desimal*, untuk penggunaan yang bukan teknis gunakan kata *persen* dan teks; untuk penggunaan teknis gunakan %.
 - e. Panjang tulisan tidak lebih dari 10.000 kata (dengan jenis font Cambria ukuran 10) atau maksimal 20 halaman.
 - f. Semua halaman termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman.
 - g. Tabel, gambar, instrument penelitian sebaiknya dapat disajikan pada halaman terpisah dari badan tulisan (umumnya di bagian akhir naskah dalam bentuk lampiran). Penulis cukup menyebutkan pada bagian didalam teks, tempat pencantuman tabel atau gambar.
 - h. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul yang sesuai dengan isi tabel atau gambar, dan sumber kutipan.
 - i. Daftar pustaka, memuat, sumber – sumber atau literatur yang dikutip dalam penulisan artikel. Hanya sumber yang diacu yang dimuat di daftar referensi.

4. Dokumentasi

Acuan, karya yang diacu harus menggunakan “sistem penulisan tahun” yang mengacu pada karya pada daftar acuan. Penulis harus berupaya untuk mencantumkan halaman karya yang diacu.

- a. Dalam teks, karya diacu dengan cara berikut : nama akhir/keluarga penulis dan tahun dalam tanda kurung; contoh: (Jogiyanto, 2000), dua penulis (Jogiyanto dan Hartono, 2002), lebih dari dua penulis (Jogiyanto et al., 2002) lebih dari dua sumber diacu bersamaan (Jogiyanto, 2002; Ciptono, 2004), dua tulisan atau lebih oleh satu penulis (Jogiyanto, 2000 : 121).
- b. Kecuali bisa menimbulkan kerancuan, jangan gunakan *H*, “hal”, atau “*halaman*” sebelum nomor halaman tetapi gunakan tanda titik dua; contoh: (Jogiyanto, 1991a) atau (Jogiyanto, 1991a; Hartono 1992b).
- c. Jika nama penulis disebutkan dalam teks, tidak perlu diulang dalam acuan, contoh : “Jogiyanto (1991:121) mengatakan.....”
- d. Acuan ke tulisan yang merupakan karya institusional sedapat mungkin harus menggunakan akronim atau sesingkat sependek mungkin; contoh: (Komite SAK-IAI, PSAK28, 1997).

5. Format Daftar Pustaka

Daftar pustaka ditulis alphabetis sesuai dengan nama akhir/keluarga (tanpa gelar akademik), baik untuk penulis asing maupun penulis Indonesia.

1. Satu pengarang
Brigham, Eugene F. (1992). *Fundamental of Financial Management*. Sixth edition. Fort Worth: The Dryden Press.
2. Dua pengarang
a. Wolk, Harry I. and Tearney, Michael G. (1997). “*Accounting Theory: A conceptual and Institutional Approach*”. South Western College Publishing: Cincinnati, Ohio.
3. Referensi dari majalah/jurnal
a. Swagler, Roger. (1994). “Evolution and Applications of the Term Consumerism: Theme and Variation”. *The Journal of Consumer Affairs*. February : 347-360.
b. Williamson, Lousie A. (1997). “The Implications of Electronic Evidence”. *Journal of accountancy*. February : 69-71.
c. Baxter W. T. (1996). “Future Events – A Conceptual Study of Their Significance for Recognition and Measurement A Review Article”. *Accounting and Business Research*. Vol. 26, No. 2.
4. Referensi dari institusi
a. Ikatan Akuntan Indonesia (1994). “Standar Profesional Akuntan Publik”. Bagian Penerbitan STIE YKPN: Yogyakarta.
5. Referensi dari makalah seminar
Kadir, Sjamsir (1996). “Mentalitas dan etos kerja sumber daya manusia”. *Makalah seminar nasional strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam era globalisasi* : Yogyakarta: 16-17 Januari.
6. Referensi kolektif
Backhard, Richard (1989). “What is Organization Development?”, dalam: *Organization Development: Theory, Prentice and Research*. Wendel L. French, Cecil H. Bell, Jr. and Robert A. Zawacki (ed). Homewood, III: Richard D. Irwin.
7. Referensi Elektronik
a. Boon, J. (tanpa bulan). *Anthropology of regional*. Melalui <http://www.indiana.edu/~wanthro/religion.htm> {10/5/03}.
b. Kawasaki, Jodee L., and Matt R. Raveb. 1995. “Computer administreted Surveys in Extension”. *Journal of Extension* 33 (june). E-Journal on-line. Melalui <http://www.joe.org/june33/95.htm> {06/17/00}.

