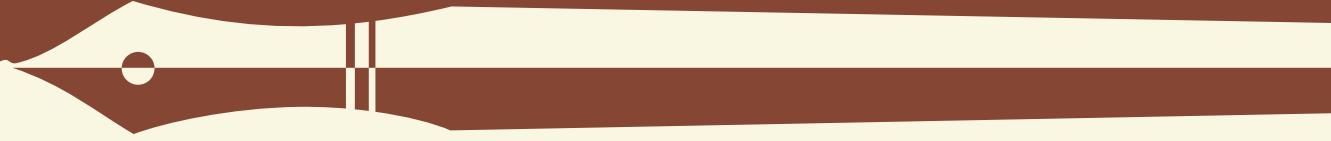


Pena Indonesia

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis



Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Di AHASS
PT. Astra Honda Motor Sangatta - **H. M. Andreas Y Sutrisno**

Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D
Kantor Camat Sangatta Selatan - **Anwar Arifin**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD BLKIM
(Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur - **Amransyah**

Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur - **Hasmah**

Pengaruh Analisa Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat
Di RSUD Kundungga - **Husni Mubaraq**

Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan
Pada PT. Sampoerna Agro.Tbk Tahun 2012 – 2016 - **Indra Wahyudi**

Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Economic Value Added (EVA) Dan Financial Value
Added (FVA) Pada PT Serasi Autoraya Periode 2012-2016 - **Nuuridha Matiin**



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 III No 1 - 2017 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, April 2017

REDAKSI

DAFTAR ISI

	Halaman
Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Di AHASS PT. Astra Honda Motor Sangatta • H. M. Andreas Y Sutrisno	1 - 9
Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan • Anwar Arifin	10 - 19
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur • Amransyah	20 - 32
Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur • Hasmah	33 - 41
Pengaruh Analisa Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di RSUD Kundungga • Husni Mubaraq	42 - 49
Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada PT. Sampoerna Agro.Tbk Tahun 2012 – 2016 • Indra Wahyudi	50 - 56
Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Economic Value Added (EVA) Dan Financial Value Added (FVA) Pada PT Serasi Autoraya Periode 2012-2016 • Nuuridha Matiin	57 - 76

PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN DI AHASS PT. ASTRA HONDA MOTOR SANGATTA

H. M. Andreas Y Sutrisno
STIE NUSANTARA SANGATTA

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui citra merek dan kualitas pelayanan pada PT.Astra Honda Motor Sangatta dan secara stimulan mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen. Jumlah populasi sebanyak 700 konsumen. Teknik pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dan penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat, Sugiyono (2009 : 95) yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 responden, dimana untuk pelanggan tetap sebanyak 30 responden dan untuk pelanggan baru sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan survey dengan metode observasi yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait yaitu citra merek dan kualitas pelayanan sebagai variabel independent (X) dan loyalitas konsumen sebagai variabel dependentn (Y).

Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa citra merek dan kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas konsumen di AHASS PT.Astra Honda Motor Sangatta sebesar 0,491 atau 49,1% yang berarti 50,9% persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Citra Merek Kualitas Pelayanan Loyalitas Konsumen.

I. PENDAHULUAN

Adanya kebutuhan manusia yang tidak terbatas ternyata menimbulkan permasalahan yang cukup besar untuk dicarikan solusinya. Walaupun sekarang perkembangan zaman penuh dengan berbagai kemajuan disegala bidang dengan terbatasnya alat teknologi menjadi kendala utama dari penyelesaian masalah diatas. Persaingan global menunjuk setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang nantinya akan menunjang terwujudnya loyalitas konsumen, apabila semakin tinggi persaingan antar perusahaan maka akan membuat perusahaan berusaha untuk meningkatkan keterampilan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam bisnis, branding lebih dari sekedar memberi nama dan sinyal bagi dunia luar dari

sebuah organisasi, tetapi juga sebagai ukuran nilai financial.

Karena sifatnya yang intangible, interpretasi dan fokus tujuan berbeda dikembangkan dengan strategi untuk mencapai tujuan yang beragam. Misalnya saja direktur pemasaran, merek untuk mempertahankan posisi yang menarik, *goodwill* merek dan membentuk ikatan yang lebih kuat antara merek dan konsumen, direktur keuangan berusaha agar merek dapat memenuhi tujuan meningkatkan harga saham, sedangkan direktur sumber daya manusia untuk tujuan budaya yang kuat, menggunakan merek sebagai perekat budaya perusahaan.

Merek yang baik dapat menyampaikan makna tambahan tentang jaminan kualitas produk yang memiliki keunikan yang khas, menggambarkan sesuatu mengenai manfaat produk bagi pemakainya, mudah diucapkan, dikenali, dan diingat, dan tidak mengandung arti yang buruk di negara dan bahasa lain, serta dapat menyesuaikan diri (*adaptable*) dengan produk baru yang mungkin ditambahkan kedalam lini produk.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan seperti Ahas PT. Astra Motor Sangatta mampu mencapai keberhasilan pemasaran global, dan konsumen pun begitu setia kepada merek sehingga dengan melihat logonya saja mampu merogoh kantong konsumen. Karena dari namanya saja sudah lisensi AHM (Astra Honda Motor) yaitu bengkel ber lisensi merek motor terkenal di dunia yaitu Honda. Dikarenakan bengkel Ahas merupakan bengkel resmi dari motor Honda maka konsumen pun akan sangat percaya pada perusahaan tersebut bahwa bengkel tersebut lebih tau bagaimana mengatasi kendaraan yang sedang di servis dan akan memberikan rasa aman dan nyaman pada saat konsumen melakukan servis motornya.

Dalam memberikan pelayanan yang baik Ahas PT. Astra Motor Sangatta telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai sesuai standard yang diberikan dan spesifikasi layanan yang baik dari AHM (Astra Honda Motor Sangatta) beberapa pelayanan yang diberikan diantaranya layanan servis gratis motor baru dari servis pertama hingga keempat dengan servis yang pertama oli gratis dan seterusnya servis kedua sampai empat oli bayar dan servisnya gratis, sampai mendatangi konsumen dirumahnya.

Kenyamanan dan ruang tunggu yang bersih serta fasilitas-fasilitas lainnya sehingga dengan begitu konsumen akan merasa dihargai dan merasa aman dalam melakukan servis di Ahas PT. Astra Motor Sangatta.

Dari penjabaran dari keseluruhan masalah diatas titik akhirnya adalah Loyalitas pelanggan. Loyalitas pelanggan akan menjadi kunci sukses, tidak hanya dalam jangka pendek tetapi keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Hal ini karena loyalitas pelanggan memiliki nilai strategik bagi perusahaan, lihat suksesnya *IBM, Cola, Singapore Airlines, Xerox* dan sejumlah merek lain tidak terlepas dari ikatan loyalitas yang kuat dari pelanggannya.

Pada tahun 2017 ini persaingan antara pengusaha dibidang jasa terutama perbengkelan sangat kuat sekali sehingga sebagai pengusaha seperti PT. Astra Motor Sangatta yang baru berdiri di tahun 2017 yang menggantikan CV. Semoga Jaya sebagai distributor motor regional Kalimantan Timur khususnya di Sangatta Kutai Timur harus berhati-hati dalam menjalankan bisnis dan usahanya agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Terutama pada jenis merek dan kualitas pelayanan yang akan mempengaruhi loyalitas konsumen. Nama perusahaan pun dipertimbangkan secara matang agar konsumen yang akan menjadi pelanggan mengingat jelas nama perusahaan yang di bentuk. Serta kualitas pelayanan yang memuaskan agar para konsumen loyal pada perusahaan.

Keberhasilan sebuah usaha dilihat bagaimana sikap konsumen kepada perusahaan

maka daripada itu citra merek dan kualitas pelayanan adalah faktor penting bagi perusahaan agar konsumen loyal dan kembali lagi untuk memakai jasa yang kita tawarkan.

Menurut pengamatan dan wawancara pendahuluan yang saya lakukan dengan kepala mekanik Ahass PT. Astra Motor di bulan pertama berdirinya Ahass PT. Astra Motor Saangatta pada bulan Agustus Tahun 2017 pencapaian dalam bulan pertama selama buka mencapai 621 unit kendaraan, dari ganti oli servis lengkap dan sebagainya.

Dari pencapaian ini baru bulan pertama saja sudah mencapai 621 unit karena kami selalu mengutamakan menjaga nama baik perusahaan serta kualitas pelayanan konsumen agar konsumen loyal bagi perusahaan kami Tutur (**Sutarmono**) Kepala Mekanik PT. Astra Motor Sangatta. Dan dibulan berikutnya September 2017 mencapai 886 unit dan dibulan Oktober Tahun 2017 1261 Unit.

II. KAJIAN PUSTAKA

Pemasaran

1. Pengertian Pemasaran

Pengertian pemasaran seringkali disederhanakan menjadi hanya sebagai kegiatan penjualan atau iklan. Bayangan mengenai pemasaran adalah "sales" yang tugasnya adalah menjual produk. Keliling di berbagai tempat dan menawarkan barang kepada calon pembeli. Sehingga seringkali profesi pemasar oleh sebagian masyarakat masih dianggap sebagai profesi yang kurang bergengsi. Sering pula pemasaran dikonotasikan sebagai periklanan.

Philip Kotler (1995:6) mengungkapkan, pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial dimana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui penciptaan, penawaran dan pertukaran segala sesuatu yang bernilai dengan orang lain dan kelompok lain. Jadi, pemasaran dimulai dari adanya kebutuhan manusia dan usaha untuk mendapatkan kebutuhan. Pada proses selanjutnya, pemasaran melibatkan dua pihak, yaitu pembeli atau konsumen dengan penjual atau produsen yang saling berhubungan sehingga terjadi kegiatan pertukaran suatu produk atau jasa.

2. Manajemen Pemasaran

Mengelola kegiatan pemasaran dalam perusahaan memerlukan rangkaian kegiatan formal terstruktur dan sistemik. Pengelolaan kegiatan pemasaran ini biasanya disebut dengan manajemen pemasaran, oleh karena itu dalam aktifitasnya memanfaatkan fungsi – fungsi dalam manajemen. Manajemen pemasaran dilakukan dengan melakukan analisis, perencanaan, implementasi dan pengendalian.

Menurut Dharmmesta dan Handoko (1982) Manajemen pemasaran adalah salah satu kegiatan utama dari perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan perusahaannya, agar berkembang serta mendapatkan keuntungan dari kegiatan pertukaran. Proses pemasaran itu dimulai jauh sebelum barang-barang diproduksi, dan tidak berakhir dengan penjualan. Kegiatan pemasaran perusahaan harus juga memberikan kepuasan kepada konsumen jika menginginkan usahanya berjalan terus, atau konsumen mempunyai pandangan yang lebih baik terhadap perusahaan.

3. Citra Merek

Pengertian Citra Merek

Citra merek (brand image) dapat dianggap sebagai jenis asosiasi yang muncul dibenak konsumen ketika mengingat sebuah merek tertentu. Asosiasi tersebut secara sederhana dapat muncul dalam bentuk pemikiran atau citra tertentu yang dikaitkan

kepada suatu merek, sama halnya ketika kita berfikir tentang orang lain. Asosiasi ini dapat di konseptualisasi berdasarkan: jenis, dukungan, kekuatan, dan keunikan (Shimp, 2003: 12).

4. Pengertian Kualitas Pelayanan

1. Pengertian kualitas

Menurut Fandy Djiptono (2005: 2) beberapa definisi kualitas yang sering dijumpai antara lain kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar sejak awal dan sesuatu yang membahagiakan pelanggan / konsumen.

2. Pengertian Kualitas Pelayanan

Menurut Suwithi dalam Anwar (2002:84) “ Kualitas pelayanan adalah mutu dari pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal berdasarkan standar prosedur pelayanan”.

5. Loyalitas Konsumen

1. Pengertian Loyalitas

Definisi Loyalitas menurut Kotler menyebutkan bahwa customer loyalty adalah suatu pembelian ulang yang dilakukan oleh seorang pelanggan karena komitmen pada suatu merek atau perusahaan (2005 : 18). Sebenarnya ada banyak faktor yang mempengaruhi suatu konsumen untuk loyal, antara lain faktor harga/tarif. Seseorang tentu akan memilih perusahaan atau merek yang menurutnya menyediakan alternatif harga/tarif paling murah diantara pilihan-pilihan yang ada.

Yang artinya loyalitas lebih ditunjukkan kepada suatu perilaku dengan pembelian rutin, didasarkan pada unit. Loyalitas konsumen secara umum dapat diartikan kesetiaan seseorang atas suatu produk, baik barang maupun jasa tertentu.

2. Dimensi Loyalitas Pelanggan

Dimensi loyalitas pelanggan sejauh ini dapat dibagi menjadi tiga kategori menurut Lupiyono dan Hamdani (2008:203), antara lain:

- a. Membicarakan hal-hal positif kualitas jasa perusahaan kepada orang lain
- b. Merekomendasikan jasa perusahaan kepada orang lain
- c. Mendorong teman atau relasi bisnis untuk berbisnis dengan perusahaan
- d. Mempertimbangkan perusahaan sebagai pilihan pertama dalam menggunakan jasa
- e. Melakukan bisnis lebih banyak di waktu mendatang

Merancang Dan Menciptakan Loyalitas Kaitannya dengan pengalaman pelanggan, Smith (2002:43) mengungkapkan bahwa loyalitas pelanggan tidak bisa tercipta begitu saja, tetapi harus dirancang oleh perusahaan. Adapun tahap-tahap perancangan loyalitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Define Costumer Value*
 - a. Identifikasi segmen pelanggan sasaran
 - b. Diidentifikasi nilai pelanggan mana yang menjadi pendorong keputusan pembelian dan penciptaan loyalitas.
2. *Design The Branded Costumer Experience*
 - a. Mengembangkan pemahaman *Costumer Experience*.
 - b. Merancang perilaku karyawan untuk merealisasikan Brand Promise.
 - c. Merancang perubahan strategi secara keseluruhan untuk merealisasikan pengalaman pelanggan baru.
3. *Equip People and delivery Cosistenly*
 - a. Mempersiapkan pemimpin untuk menjelaskan dan memberikan pengalaman kepada pelanggan.
 - b. Melengkapi pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengembangkan dan memberikan pengalaman kepada pelanggan dalam setiap transaksi yang dilakukan pelanggan terhadap pembelian.
 - c. Memperkuat kinerja perusahaan melalui pengukuran dan tindakan kepemimpinan.
4. *Sustain On Enhace Perfomance*
 - a. Gunakan respon timbale balik pelanggan dan karyawan untuk memelihara pelanggan secara berkesinambungan dan mempertahankan pengalaman pelanggan.
 - b. Membentuk kerja sama antara system HRD (Human Resource Development) dengan proses bisnis yang terlibat langsung dalam memberikan dan menciptakan pengalaman pelanggan.
 - c. Secara terus menerus mengembangkan dan mengkomunikasikan hasil untuk menanamkan brande costumer experience yang telah dijalankan perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Ahaass PT. Astra Motor Sangatta**. Dalam pelaksanaan penelitian, penulis mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada Konsumen yang melakukan Perbaikan dan perawatan berkala pada motor Honda. Sedangkan waktu penelitian yang direncanakan memakan waktu kurang lebih tiga bulan lamanya dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2017.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Kuesioner atau daftar pertanyaan adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan tentang variabel-variabel yang diteliti.
2. Studi dokumen yaitu pengumpulan data dan informasi dari buku-buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian. Berdasarkan masalah dalam penelitian ini, data diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang diteliti.
2. Data sekunder Data sekunder merupakan data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku-buku, majalah, hasil lapangan dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang melakukan Perbaikan dan perawatan berkala pada sepeda motor Honda yang berjumlah sebanyak 60 responden, yang terdiri atas Pelanggan dan pengguna jasa yang baru.

Sedangkan tehnik penarikan sampel dengan menggunakan metode non probability sampling, dimana menurut Sugiyono (2009 : 95) yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 responden, dimana untuk pelanggan tetap sebanyak 30 responden dan untuk pelanggan baru sebanyak 30 responden.

Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih terarah peneliti membatasi penelitian untuk melihat identifikasi perilaku konsumen, yaitu :

1. Citra merek (X_1), merupakan keunggulan yang dimiliki Ahass CV.Semoga Jaya Sangatta akan Citra Merek. Adapun dimensi untuk citra merek berdasarkan Faktor-faktor yang membentuk citra merek itu sendiri menurut Keller (1993 : 3) adalah sebagai berikut
 - a. Kekuatan asosiasi merek (strength of brand association) dalam hal ini segala macam informasi dapat diingat dalam benak konsumen dan keterkaitannya terhadap citra merek yang dimiliki oleh bengkel Ahass PT.Astra Motor Sangatta sehingga konsumen bertahan pada citra merek tersebut.
Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut :
 1. Merek mudah diingat konsumen
 2. merek memiliki makna bagi konsumen
 3. Konsumen bertahan pada merek Ahass PT. Astra Motor Sangatta
 - b. Keuntungan Asosiasi merek (*Favourability of brand association*) dalam hal ini pemasaran sering terjadi pada proses terciptanya asosiasi merek, sehingga konsumen dapat percaya akan citra merek pada atribut Ahass PT. Astra Motor Sangatta dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.
Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut :
 1. Citra Merek Ahass PT. Astra Motor Sangatta yang menguntungkan konsumen
 2. Citra Merek Ahass PT. Astra Motor Sangatta yang memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen
 - c. Keunikan Asosiasi Merek (Uniqueness Of brand association) suatu merek

harus memiliki keunggulan bersaing yang menjadi alasan bagi konsumen untuk memilih merek tertentu. Keunikan asosiasi merek dapat berdasarkan atribut produk, fungsi produk atau citra yang dinikmati konsumen.

Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Citra Merek Ahas PT. Astra Motor Sangatta yang terkenal handal di benak konsumen
2. Citra Merek dan atribut yang dipakai Ahas PT. Astra Motor Sangatta sangat unik dan menarik konsumen
3. Citra Merek Ahas PT. Astra Motor Sangatta dibenak konsumen sebagai bengkel resmi Honda.

Dari Indikator-indikator dan uraian diatas akan Diukur dengan menggunakan skala likert yakni : sangat tidak setuju =1, tidak setuju = 2, cukup setuju = 3, setuju = 4 dan sangat setuju = 5

2. Kualitas Pelayanan (X_2), Menurut Zeithhaml, Parasuraman & Berry (dalam Hardiansyah 2011:46) untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, ada indikator kualitas pelayanan yang terletak pada lima dimensi kualitas pelayanan, yaitu:
 - a. Tangible (berwujud)
 - b. Reliability (kehandalan)
 - c. Responsiveness (ketanggapan)
 - d. Assurance (jaminan)
 - e. Empathy (Empati).
3. Loyalitas konsumen (Y), merupakan sikap atau upaya dari konsumen untuk menggunakan jasa tersebut.

Metode Analisis

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi oleh perusahaan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan bantuan SPSS. Dalam analisis regresi berganda beberapa variabel independen digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Gujarati, 2001).

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,804 angka tersebut menunjukkan Loyalitas Konsumen (Y) Konsumen yang diperleh jika variabel Citra Merek (X) *diabaikan*.
- b. Nilai β sebesar 0.462 dengan. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Citra Merek (X_1) terhadap Loyalitas Konsumen (X), yang bermakna bahwa bila variable Kualitas Pelayanan (X) meningkat maka akan mendorong Loyalitas Konsumen dengan sebesar 0.462 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
- c. Bahwa nilai β adalah 0,343^a. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan (X_2) Terhadap Loyalitas Konsumen (Y) yang bermakna.
- d. Nilai Koefisiendeterminasi (R^2) sebesar 0.491 yang bermakna Citra Merek (X) berpengaruh terhadap Loyalitas Konsumen (Y) sebesar 49,1 %, Sedangkan

sisanya sebesar 50,9 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

- e. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Citra Merek (X) terhadap Loyalitas Konsumen (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4,219 lebih besar dari t_{tabel} 1.667, hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa, Citra Merek (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Konsumen (Y). maka hipotesis pertama di terima,
- f. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 13,168 lebih besar dari F table sebesar 3.978 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 (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Konsumen maka dengan demikian maka hipotesis (H1) di terima.

Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab berkaitan dengan seberapa besar pengaruh Citra Merek dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Konsumen di Ahass PT. Astra Motor Sangatta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,804 + 0,480X_1 + 0,344 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 yaitu Citra Merek dan X_2 Kualitas Pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Konsumen.
2. Kemudian nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,491 menunjukkan bahwa 49,1%. peningkatan Loyalitas Konsumen dipengaruhi oleh Citra Merek dan Kualitas Pelayanan, sedangkan sisanya 50,9% (100%-49.1%) dipengaruhi oleh variabel lain tidak diukur dalam penelitian ini.

PENUTUP

Demikian templete ini disusun semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Kami berharap artikel yang dikirimkan telah memenuhi ketentuan sesuai dengan templete ini.

Artikel yang tidak memenuhi standar seperti pada Templete ini, tidak dapat diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, (2004). *Strategic Marketing Manajement*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Aaker, David, 2004, *Manajemen Ekuitas Merek*, Alih bahasa oleh Aris Ananda,. Edisi Revisi 3, Spektrum Mitra Utama, Jakarta. Algifari.
- A.B. Susantodan Hilmawan Wijanarko.2004. *Power Branding: Membangun Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya*, jakarta,penerbit: Mizan Wijanarko Publika Jakarta
- A.B. Susanto, Himawan. 2004. *Power branding, membangun merek unggul dan organisasi pendukungnya*. Penerbit mizan.
- Ani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Fandy Tjiptono, 1997, *Strategi Pemasaran*, Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Armstrong dan Kotler. 1999. *Prinsip- Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Basu Swastha, (1997), *Azas-Azas Marketing, Liberty* : Jakarta. Buchari Alma,

- East, R. (1997). *Consumer behaviour*. London: Prentice Hall.
- FandyTjiptono, *Manajemen Jasa, Penerbit Andi Yogyakarta 2000*. Handoko Hani T. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta : Penerbit BPFE .
- Fandy Tjiptono, 2004, *Strategi Pemasaran, edisi kedua, Andi*,. Yogyakarta.
- Keller, Kevin,. 2003. *Strategic Brand Management, Building Measurement and Managing Brand Equity, Upper Sadle River, NJ Person Education Internasional*.
- Keller, Kevin Lane. (2003). *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity*. New Jersey: Prentice Hall.
- Keller, Kevin L. (1993). Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer -Based Brand Equity. *Journal of Marketing*.
- Kotler, Philip., dan Gary Armstrong., 2004, *Dasar-Dasar Pemasaran, Edisi kesembilan, Jilid 2*, dialihbahasakan oleh Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran, Analisa perencanaan, Implementasi dan control*, Edisi Kesembilan, Jilid 1 dan jilid 2, Jakarta, Prehalindo, alih bahasa oleh Hendra Teguh S.E.,A.K., dan Ronny A. Rusli, S.E.
- Kotler, Philip dan Gary Amstrong. 2004. *Dasar-dasar Pemasaran jilid 1*, Edisi Kesembilan, PT.Indeks, Jakarta.
- Kotler, Plilip. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Mileinium. Jakarta : PT. Indeks
- Kotler, Philip. 2005. *Manajamen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Kotler, Philip. 1997. *Marketing Management "Analysis, Planning, Implementation and Control"(9thed.)*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan

Anwar Arifin
STIE NUSANTARA SANGATTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan, kemudian pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan serta pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan secara simultan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan korelasi analisis regresi berganda serta menganalisis dua pengaruh variable bebas (Pendidikan dan Pengalaman) terhadap variable terkait (Kinerja Karyawan) penarikan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sistem penarikan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Selanjutnya data primer yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai koefisien beta (β) untuk variabel pendidikan diperoleh koefisien beta sebesar 0,686 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4.326 > nilai t tabel yaitu 2.042 Kemudian untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,231 dengan taraf signifikansi sebesar 0,36 dan t hitung sebesar 2.204 > nilai t tabel yaitu 2.204. Hasil tersebut membuktikan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D memberikan pengaruh secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi maupun didalam segala instansi yang ada manusia merupakan unsur yang terpenting, tanpa adanya peranan manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variable yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan, mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai penerak dalam kegiatan yang telah menjadi tugas pokoknya, maka diperlukannya pengalaman kerja dan pendidikan yang baik sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi, semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil pula tingkat

seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seseorang dengan pengalaman yang banyak penguasaan keterampilan akan semakin meningkat.

Maka tak jarang fenomena yang terjadi pada sebuah instansi terkait seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan lebih banyak mengalahkan kinerja seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi, hal ini sejalan dengan pepatah lama yang mengatakan pengalaman adalah guru terbaik dalam hidup, sehingga pengalaman kerja lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Ataupun sebaliknya seseorang dengan latar belakang pendidikan tinggi dan juga sesuai dengan penempatan kerja yang baik dapat mengalahkan kinerja seseorang yang berpengalaman kerja lebih banyak di suatu instansi tertentu. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Teori

Menurut Andrew E. Sikula (dalam Hardjono, 2012:69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakap/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dari pengertian tersebut salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui pendidikan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis dengan kata lain pentingnya pendidikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjadi salah satu pendorong dalam peningkatan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung. Menurut Alex Nitisemito, orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pada orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada, kemudian ditutup pernyataan oleh Husaini Usman (2011: 489) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

III METODE PENELITIAN

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Jenis data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

b. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Data bisa berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan dan data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu: metode survei dan metode observasi. (Supomo, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.
- b. Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), (Supomo, 2012). Data ini dapat diperoleh melalui literatur, jurnal dan sumber-sumber pendukung penelitian lainnya. Data sekunder yang diperoleh adalah dokumen berupa profil organisasi yang terdiri atas visi, misi dan struktur organisasi perusahaan serta data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Kemudian untuk metode sampling peneliti menggunakan metode Menurut Sugiyono (2005:80), dimana dijelaskan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, kemudian penarikan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pegawai TK2D yang bekerja di Kantor Camat Sangatta Selatan yang berjumlah 30 orang (responden).

B. Teknik Analisa Data

Setelah seluruh data yang diperlukan telah terkumpul, maka dilakukan analisis data tersebut untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun tahapan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai TK2D Kantor Camat Sangatta Selatan, ini berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santoso, 2005:4).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2007) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid. Setelah seluruh item kuesioner

dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang mana ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama nantinya. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3. Analisis Regresi

Analisis ini dilakukan dengan pendekatan statistik melalui analisis regresi berganda. Dalam hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun model regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut: (Suliyanto, 2011:54).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b₁; b₂ = Slope kemiringan garis regresi atau koefisien masing-masing variabel independen

ε = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan konsep hipotesis sebagai berikut:

H₀ = tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁₋₂ = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel (X₁) terhadap (Y), dan (X₂) terhadap (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Serta $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Dengan Hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama (X₁), (X₂), terhadap (Y)

H₃ = Ada pengaruh secara bersama-sama (X₁), (X₂), terhadap (Y)

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel (X₁) terhadap (Y), dan (X₂) terhadap (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Serta $F_{hitung} > F_{tabel}$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Variabel dependen pada penelitian ini adalah Pendidikan dan Pengalaman Kerja, sedangkan variabel independen adalah kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan cara pemberian angket/kuesioner kepada 30 responden yang terdiri dari sekala *likert* dengan skoring 5,4,3,2,1. Sebelum peneliti melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis serta analisa hasil penelitian. Dalam teknik analisis data peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

A. 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 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.

Uji Validitas Pertanyaan

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikansi	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Kinerja 1	663	0,000	0,30	Valid
Kinerja 2	791	0,000	0,30	Valid
Kinerja 3	819	0,000	0,30	Valid
Kinerja 4	777	0,000	0,30	Valid
Kinerja 5	821	0,000	0,30	Valid
Kinerja 6	839	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 1	734	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 2	848	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 3	751	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 4	766	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 5	775	0,000	0,30	Valid
Pendidikan 6	950	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 1	867	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 2	721	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 3	859	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 4	856	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 5	911	0,000	0,30	Valid
Pengalaman Kerja 6	840	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan variabel kinerja (Y) memiliki batas korelasi sebesar 663-839 yang dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) dikatakan valid, kemudian untuk variabel pendidikan (X_1) memiliki batas korelasi sebesar 734-950 yang dapat dikatakan bahwa

semua item pertanyaan untuk variabel pendidikan (X_1) dikatakan valid, dan variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki batas korelasi sebesar 721-911 yang dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja (X_2) dikatakan valid, dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan seluruh item pertanyaan memiliki nilai diatas batas nilai korelasi yaitu 0,30 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

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 diterimadan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Pertanyaan

o	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha (°)	Batas Cronbach's Alpha	Status
	Kinerja	6	913	0,60	Realiable
	Pendiidkan	6	916	0,60	Realiable
	Pengalaman Kerja	6	914	0,60	Realiable

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 18 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,913– 0,916. Dimana seluruh item pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari bata cronbach's alpa yaitu 0,60 sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa dari 18 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan reliabel sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

B. Pengujian Hipotesisi Penelitian

1. Analisi Linier Berganda

Pegujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sangatta Selatan. Hasil penelitian regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 3
Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.345	.819		.421	.677
Pendidikan	.686	.159	.597	4.326	.000
Pengalaman Kerja	.231	.105	.304	2.204	.036

Sumber: Data diolah 2017

Dari perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,345 + 0,686X_1 + 0,231X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar **0,345** angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai (Y) yang diperoleh jika variable Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), *diabaikan*
- Nilai β_1 sebesar **0.686** menunjukkan bahwa ada pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variable Pendidikan (X_1) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar **0.686** dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Nilai β_2 sebesar **0,231** menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variable Pengalaman Kerja (X_2) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar **0,231** dengan asumsi variable bebas lainnya tetap konstan.

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

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.457	.463296

Sumber: Data diolah 2017

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R adalah 0,703^a. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) Pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.495 yang bermakna bahwa Pendidikan (X_1), dan Pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 49,5 %, Sedangkan sisanya sebesar 50,5 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

1. Uji hipotesis (Uji T)

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

H0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat.

H1-2 = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variable bebas terhadap varibel terikat.

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

Tabel 5
Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.345	.819		.421	.677
Pendidikan	.686	.159	.597	4.326	.000
Pengalaman Kerja	.231	.105	.304	2.204	.036

Sumber: Data diolah 2017

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Pendidikan (X_1), terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.326 lebih besar t_{tabel} 2.042. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) maka hipotesis pertama di terima.

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan nilai $\rho=0,036$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,036 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2.204 lebih besar t_{tabel} 2.042. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis kedua (H2) diterima.

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 6
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.671	2	2.836	11.13.2	.000 ^a
1 Residual	5.795	27	.215		
1 Total	11.467	29			

Sumber : Data di olah 2017

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H₀ = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama Pendidikan (X_1) Pengalaman Kerja (X_2), terhadap Kinerja (Y)
- H₃ = Ada pengaruh secara bersama-sama Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), terhadap Kinerja (Y)

Pengujian diatas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil perhitungan dengan syarat signifikansi tabel 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 13.211 lebih besar dari F table = 3.340 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 (X_1), (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H₃) diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H₁

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Pendidikan (X_1) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.326 lebih besar t_{tabel} 2.042 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) maka hipotesis pertama di terima.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). H₂

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan nilai $\rho=0,036$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,036<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2.204 lebih besar t_{tabel} 2.042. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa, Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y). maka hipotesis kedua (H₂) diterima.

3. Pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H₃

Pengujian dari tabel sebelumnya dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil perhitungan dengan syarat signifikansi tabel 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 13.211 lebih besar dari F table = 3.340 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 (X_1), (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H₃) diterima.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai koefisien beta (β) untuk variabel pendidikan diperoleh koefisien beta sebesar 0,686 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4.326 > nilai t tabel yaitu 2.042 Kemudian untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,231 dengan taraf signifikansi sebesar 0,36 dan t hitung sebesar 2.204 > nilai t tabel yaitu 2.204. Hasil tersebut membuktikan bahwa Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TK2D memberikan pengaruh secara positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia, Edisi kedua*, Ghalia Indonesia
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *SumberDaya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur

Amransyah
STIE NUSANTARA SANGATTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis Penelitian adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 35 orang pegawai Kantor UPTD BLKIM (Unit Pembantu Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Pada olah data menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.033 + 0.484 X_1 + 0.522 X_2$, Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0.033 Nilai β_1 sebesar 0.484, Nilai β_2 sebesar 0.522 Nilai R adalah 0.859^a. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.738 yang bermakna bahwa Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 73.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 26.2 % dipengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti., Variable Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y). hipotesis pertama diterima, Variable Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).. hipotesis kedua di terima, Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 45.184 lebih besar dari F table sebesar 3.267 dengan signifikansi 0,000. bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa (X1) dan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis (H3) di terima.

Kata Kuncinya adalah : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan Kerja merupakan hal paling penting didalam suatu organisasi, karena dengan Lingkungan Kerja yang baik diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kebanyakan ahli memandang fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian dan

pengendalian sebagai inti proses manajemen. Oleh karena itu menelaah soal Lingkungan kerja adalah merupakan hal yang sangat strategis dan penting. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, serta faktor – faktor lainnya.

Kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur bernaung di bawah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang beralamat di Jl. Sidodadi RT. 43 Kelurahan Teluk Lingga Kecamatan Sangatta Utara.

Adapun fenomena di UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur” saat ini adalah :

1. Bila musim kemarau datang dan setiap kali ada mobil melewati jalanan disekitar kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) maka debu akan berterbangan dan masuk ke kantor sehingga menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman, demikian juga halnya kalau musim hujan jalanan berubah menjadi licin dan berlumpur.
2. Kondisi gedung kantor yang perlu dilakukan pemeliharaan, seperti pengecatan dan penambahan meja dan kursi bagi pegawai.
3. Perlu pemasangan jaringan listrik, selama ini listrik di kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri), hanya bersumber dari mesin jenset yang selama ini kurang maksimal karena sering hidup dan mati
4. Halaman kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) yang perlu di timbun dengan batu merah karena kalau musim hujan halaman kantor menjadi licin dan berlumpur
5. Selama ini kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) bersebelahan dengan kolam pemancingan Grecek yang mana kalau lagi ada acara suara musiknya yang nyaring juga mengganggu konsentrasi kerja pegawai.
6. Di kantor UPTD BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) komunikasi antar sesama pegawai baik-baik saja tetapi tidak demikian halnya dengan komunikasi dengan pimpinan, komunikasi dengan pimpinan seperti ada pembatas yang mana hanya orang tertentu saja yang mendapat perintah baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil “ **judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD BLKIM(Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur**”.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen SDM

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti *seni melaksanakan dan mengatur*. Karenanya, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni tentang upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Pengaruh Lingkungan Fisik Tempat Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan

Lingkungan Kerja yang baik maka pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Sebab Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Tempat Kerja

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisebito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

D. Kinerja

Mengemukakan kata kinerja jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* Yang berarti prestasi kerja yang berasal dari akar kata *top perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

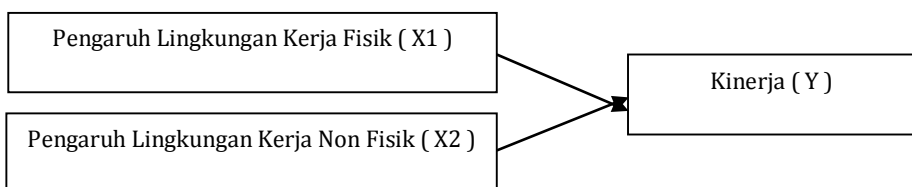
E. Hubungan Antar Variabel

Hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap prestasi kerja adalah suatu proses yang dapat mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para pegawai. Pendapat ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan, maka akan membuat karyawan pada perusahaan tersebut semakin baik dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerjanya.

F. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai di Kantor UPTD BLKIM (Unit Pembantu Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur. Dipengaruhi oleh faktor yakni Lingkungan Kerjafisik (X1) Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) dari hal itulah maka kami membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar I Kerangka Pikir



Sumber : DataDiolah

G. Hipotesis

Berdasarkan teori penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran, maka kami merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

- 1 Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor UPTD BLKIM (Unit Pembantu Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur.
- 2 Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor UPTD BLKIM (Unit Pembantu Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur.
- 3 Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1 dan lingkungan kerja non fisik X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor UPTD BLKIM (Unit Pembantu Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur.

II. METODE PENELITIAN

A. Rancangan

Rancangan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap variabel dependen, yaitu variabel kinerja pegawai di lingkungan Kantor BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur pada tahun 2017

B. Definisi Organisasi

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito,1999:177).

2. Lingkungan kerja non fisik.(X_2)

Yang dimaksud dalam lingkungan nonfisik adalah masalah psikis yang terjadi dalam hubungan dengan pegawai lain atau dengan atasan. Hubungan kerjasama pegawai juga berhubungan dengan kinerja pegawai. Apabila hubungan kerja antara pegawai baik, maka kinerja akan meningkat.

3. Kinerja (Y)

Kinerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga suatu kinerja akan tampak dari hasil kerja indikator pokok yang dianggap relevan dengan teori-teori kinerja pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan ada 2 macam yaitu :

1. Data primer

Pengumpulan data secara langsung dengan mewawancarai para responden secara langsung dengan bantuan pertanyaan yang disusun terlebih dahulu. Responden adalah Pegawai Kantor BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari data baik dari Pegawai Kantor BLKIM (Balai Latihan Kerja Industri Mandiri) Kabupaten Kutai Timur maupun data dari luar kantor.

D. Teknik Analisis Data

Analisis kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan data yang diperoleh dengan teori yang dipakai, melalui uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model *Regresi Linear* Berganda sebagaimana telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Validitas dan Realibilitas

- a) indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap stabil, bila Uji Validitas Ujian validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (*internal Consistency*) tiap-tiap butir kuesioner / pertanyaan sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Nilai ini diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan, dengan skor totalnya. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor dari semua item pertanyaan.

Analisa statistik yang dipakai adalah analisa korelasi momen produk dari *pearson*, sehingga diperoleh nilai koefisien koolerasi (r). Dan dikatakan valid bila r hitung $>$ r table.

- b) Uji Reabilitas

Realibilitas adalah digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur alat yang sama untuk mendapat pengukuran yang stabil (*Interlan Stability*) jika cara yang digunakan untuk mengukur realibilitas kuesioner. Penghitungan realibilitas hanya dilakukan pada item-item yang telah terbukti valid dan solid, yakni setelah dilakukan uji validitas.

E. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesa Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel yang tidak bebasnya, atau dapat diberikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan statistik F dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0.005$) dan diperoleh ternyata F hitung $<$ F Tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maksudnya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jika F hitung $>$ F Tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti dapat dikatakan bahwa dari variasi dari model linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Dalam uji statistik regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan dari R^2 , untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap

variasi variabel tidak bebasnya, Apabila R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya apabila R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap nilai variabel bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tidak bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) berada di antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, maka perlu dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Keberhasilan hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji T dengan tingkat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$) yaitu menguji kebenaran koefisien regresi persial Uji t ini, bila t hitung < t tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) di tolak atau sebaliknya

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel - variable yang diteliti, Distribusi masing - masing kategori tanggapan responden untuk masing - masing variabel adalah sebagai:

1. Analisa Deskripsi kinerja (Y)

a. Analisa Deskripsi kinerja 1 (Y.1)

Analisis deskriptif Kinerja (Y.1) diukur dengan skor berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Katrgori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Jawaban responden Kinerja 1 (Y.1)

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)	1	2.9	2.9	2.9
Cukup setuju (3)	3	8.6	8.6	11.4
Setuju 4	9	25.7	25.7	37.1
Setuju (5)	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban Kinerja 1 (Y.1) yakni Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 orang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 1 orang atau 2.9 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 3 orang atau 8.6 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 9 orang atau 25.7 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 22 orang atau 62.9 %

b. Analisa Deskripsi Kinerja 2 (Y.2)

Analisis deksriptif Kinerja 2 (Y.2) diukur dengan skoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Katrgori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut

Tabel 2 Jawaban responden Kinerja 2 (Y.2)

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)	-	-	-	-
Cukup setuju (3)	4	11.4	11.4	11.4
Setuju 4	9	25.7	25.7	37.1
Setuju (5)	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban Kinerja 2 (Y.2) yakni Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 orang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 0 orang atau 0 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 4 orang atau 11.4 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 9 orang atau 37.1 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 22 orang atau 62.9 %

c. Analisa Deskripsi Kinerja (Y.3)

Analisis deksriptif Kinerja(Y.3) diukur dengan skoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Kategori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3 Jawaban responden Kinerja 3 (Y.3)

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)	1	2.9	2.9	2.9
Cukup setuju (3)	3	8.6	8.6	11.4
Setuju 4	9	25.7	25.7	37.1
Setuju (5)	22	54.7	54.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban 3 (Y.3) yakni Kinerja Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 orang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 1 orang atau 2.9 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 3 orang atau 8.6 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 9 orang atau 25.7 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 22 orang atau 62.9 %

d. Analisa Deskripsi Kinerja (Y.4)

Analisis deksriptif Kinerja (Y.4) diukur dengan skoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Katrgori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4 Jawaban responden Kinerja 4 (Y.4)

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)	-	-	-	-
Cukup setuju (3)	6	17.1	17.1	17.1
Setuju 4	8	22.9	22.9	40.0
Setuju (5)	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban Kinerja 4 (Y.4) yakni Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 orang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 0 orang atau 0 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 6

orang atau 17.1 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 8 orang atau 22.9 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 21 orang atau 60.0 %

e. Analisa Deskripsi Kinerja (Y.5)

Analisis deskriptif Kinerja (Y.5) diukur dengan skoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Katrgori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut

Tabel 5 Jawaban responden Kinerja 5 (Y.5)

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)				
Cukup setuju (3)	4	11.4	11.4	11.4
Setuju 4	8	22.9	22.9	34.3
Setuju (5)	23	65.7	65.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban Kinerja 5 (Y.5) yakni Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 arang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 0 orang atau 0 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 4 orang atau 11.4 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 8 orang atau 22.9 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 23 orang atau 65.7 %

f. Analisa Deskripsi Kinerja (Y.6)

Analisis deskriptif Kinerja (Y.6) diukur dengan skoring berdasarkan skala likert, 5 sebagai berikut: a. Kategorisangat Setujudiberi skor 5, b. Katrgori Setuju skor 4, c. Kategori cukup Setuju 3, d. Kategoritidak Setuju skor 2, e. Kategori sangat tidak Setuju dengan skor 1. Hasil rekapitulasi dari pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6 Jawaban responden Kinerja 6 (Y.6) |

Jawaban Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-	-
Tidak Setuju (2)	-	-	-	-
Cukup setuju (3)	5	14.3	14.3	14.3
Setuju 4	9	25.7	25.7	40.0
Setuju (5)	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban Kinerja 6 (Y.6) yakni Sangat Tidak Setuju (1) diperoleh 0 orang atau 0 % , jawaban Tidak Setuju (2) diperoleh 0 orang atau 0 % dengan jawaban Cukup setuju (3) diperoleh 5 orang atau 14.3 % , dengan jawaban setuju (4) diperoleh 9 orang atau 25.7 % , dengan jawaban Sangat setuju (5) diperoleh 21 orang atau 60.0 %

g. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini variabel kinerja (Y) di pengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dan variable Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap kinerja (Y), dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan di paparkan pada table dibawah ini:

Tabel 8 Coefficients Determinasi

Valid	UndStandartdzet coefficients		Standartdzet coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	.033	.495		.066	.948
L.KERJAFISIK	.484	.119	.422	.4069	.000
L. KERJA NON FISIK	.522	.095	5.569	569	.000

Sumber: Data primer di olah 2017

Berdasarkan table8 tersebut dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standartdzet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.033 + 0.484 X_1 + 0.522 X_2$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X1 dan X2 , berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0.033 angka tersebut menunjukkan Kinerja (Y) pegawai yang diperleh jika variabel X 1 dan X2 *diabaikan*.
- Nilai β_1 sebesar 0.484 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1), terhadap kinerja (X) , yang bermakna bahwa bila variable Lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0.484 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
- Nilai β_2 sebesar 522 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap kinerja (X) , yang bermakna bahwa bila variable Lingkungan kerja non fisik (X2) meningkat maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0.522 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi R²) yang

intnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variable-variabel independennya menjelaskan hamper semua informasi yang di buruhkan untuk memprediksi variable dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada table berikut

Tabel 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	.36990

Sumber: Dataprimer di olah 2017

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R adalah 0,.859^a.Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.738 yang bermakna bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1),Lingkungan kerja non fisik (X_2), berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 73.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 26.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hasil persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.033 + -.0.484 X_1 + .522 X_2$
- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0.033angka tersebut menunjukkan Kinerja (Y) pegawai yang diperleh jika variabel X_1 dan X_2 *diabaikan*.
- Nilai β_1 sebesar 0.484 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja fisik (X_1), terhadap kinerja (X), yang bermakna bahwa bila variable Lingkungan kerja fisik (X_1) meningkat maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0.484 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
- Nilai β_2 sebesar 522 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap kinerja (X), yang bermakna bahwa bila variable Lingkungan kerja non fisik (X_2) meningkat maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0.522 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
- Nilai R adalah 0,.859^a.Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1),Lingkungan kerja non fisik (X_2), memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1,
- Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.738 yang bermakna bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1),Lingkungan kerja non fisik (X_2), berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 73.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 26.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
- Variable Lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 <$

- 0,05. Serta t_{hitung} sebesar 4.069 lebih besar dari t_{tabel} 1.690, disimpulkan bahwa, variable Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)..maka hipotesis pertama di terima,
- h. Variable Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).. dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar .5.480 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 disimpulkan bahwa, variable. Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)..maka hipotesis kedua di terima,
 - i. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 45.184 lebih besar dari F table sebesar 3.267 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 (X1) dan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis (H3) di terima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan dengan konsep bahwa Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Delly (2010) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada PT. Naraya telematika Malang), oleh Fariz Ramanda Putra yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi berjumlah 35 orang. Hasil penelitian disimpulkan berdasarkan perhitungan adalah secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.
3. Penelitian lainnya yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian Analisa (2011). Penelitian Analisa mengambil judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang". Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang

V. PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.033 + 0.484 X_1 + 0.522 X_2$
2. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0.033 angka tersebut menunjukkan Kinerja (Y) pegawai yang diperleh jika variabel X1 dan X2 *diabaikan*.
3. Nilai β_1 sebesar 0.484 dengan. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1), terhadap kinerja (Y) , yang bermakna bahwa bila variable Lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0.484 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta. Rineka Cipta
- Bernardin, H. John and Joyce A. Russel, (1993:383), *Human Resource Management : An Experiential Approach*, McGraw-Hill, Singapore.
- Efendi. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- G.R. Terry, 2001, "Manajemen Dasar, Penerbit Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011 *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, edisi pertama, Raja Grafindo Persada,

Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur

Hasmah
STIE NUSANTARA SANGATTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey, Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 32 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling artinya pegawai yang dijadikan sampel adalah pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Data-data diolah dengan menggunakan IMB SPSS Versi 21,00 dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients yakni $Y = -0,884 + 0,515 X_1 + 0,660 X_2$ menunjukkan bahwa pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta (β_0) sebesar -0,884. Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai (Y) yang diperoleh jika variabel pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) diabaikan. Nilai β_1 sebesar 0,515 dan nilai β_2 sebesar 0,660. Nilai R adalah 0,759, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki hubungan kuat. Berdasarkan uji F variabel pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $p=0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} 19,736 > F_{tabel} 3,32$ maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada hakekatnya merupakan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan bagi seluruh masyarakat Indonesia yang meliputi semua aspek kehidupan baik yang bersifat materil maupun spiritual. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pembangunan nasional bertujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Keberhasilan pelaksanaan pembangunan nasional hanya dapat dicapai apabila seluruh masyarakat secara sadar mau berperan serta secara aktif melaksanakan pembangunan yang direncanakan dengan terarah, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna (Arruan 2016:1).

Tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai tidak hanya bergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap namun lebih kepada faktor

manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan. Setiap sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan Utami (2014:2).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan semangat kerja para pegawainya dilakukan dengan cara melakukan pengawasan baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung. Pengawasan yang dilakukan ini tujuannya tidak untuk mencari kesalahan pegawai kemudian menjatuhkan sanksi melainkan untuk melihat bahwa pekerjaan yang telah dilakukan pegawai apakah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga tidak terjadi penyimpangan, ketidaksiesuaian, penyelewengan dan yang lainnya yang tidak sesuai dengan wewenang dan tugas yang telah ditentukan, dengan jalan mengamati apa yang sebenarnya terjadi di lapangan dan membandingkannya dengan ketentuan yang sudah ada yang seharusnya terjadi dengan maksud secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan secepatnya.

Secara umum pengawasan merupakan aktivitas manajemen yang fundamental guna mencapai tujuan yang efektif dalam setiap kantor. Selain itu pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan kantor atau manajemen dapat dicapai hal ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan sumber daya manusia di sini adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas jumlah atas sumber daya manusia yang ada dan yang benar-benar dibutuhkan oleh kantor, serta upaya peningkatan sumber daya manusia kantor. Hal tersebut harus diamati dengan penuh perhatian memungkinkan tercapainya efisiensi dan efektivitas pengelolaan kantor.

Pengawasan manajemen adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang kita miliki dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika pelayanan yang diberikan memuaskan secara tidak langsung instansi akan mencapai tujuan. Pengawasan yang dilakukan pihak instansi yaitu berupa pengawasan langsung yang terdiri dari observasi di tempat, inspeksi langsung dan laporan di tempat, sedangkan pengawasan tidak langsung berupa laporan lisan dan laporan tertulis.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur, menunjukkan bahwa adanya pegawai yang tidak tertib dan patuh jika tidak diawasi / tidak adanya pengawasan. Salah satu contohnya adalah, jika pimpinan tidak di tempat maka banyak pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu. Selain pelaksanaan pengawasan, di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur juga menerapkan sistem pembagian kompensasi berupa intensif kepada para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Maka dari itu muncul keinginan untuk meneliti hubungan antara pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mencoba mengkaji tentang Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaiaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaiaan), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen, dimana fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan proses manajemen. Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Karena dengan pengawasan ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya (Fathoni, 2006:126).

Kompensasi

Secara teori, kompensasi menjadi salah satu bagian penting manajemen pengembangan sumber daya manusia. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa "kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi". Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

III. METODE PENELITIAN

A. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari

para responden yang telah ditentukan. Untuk menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:142).

Contoh untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
Sangat Setuju (SS)	=	Diberi bobot/skor 5		
Setuju (S)	=	Diberi bobot/skor 4		
Ragu-Ragu (RR)	=	Diberi bobot/skor 3		
Tidak Setuju (TS)	=	Diberi bobot/skor 2		
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	Diberi bobot/skor 1		

Angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

B. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara manual dan elektronik dengan menggunakan kalkulator dan computer. Pengolahan data dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut yaitu (Notoatmodjo, 2010:125) :

1. Editing

Adalah mengorek data yang meliputi kelengkapan pengisian atau jawaban yang tidak jelas. *Editing* dilakukan dilapangan supaya bila terjadi kesalahan atau kekurangan data dapat segera dilakukan perbaikan.

2. Skoring

Memberikan bobot skor pada hasil kuesioner.

3. Coding

Kegiatan memberi kode *numeric* (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori agar lebih mudah dalam pengolahan data selanjutnya.

4. Tabulating

Yaitu proses menghitung data dari kuesioner responden yang sudah diberi kode, kemudian dimasukkan kedalam tabel.

5. Data entry

Data entry adalah kegiatan memasukan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau data base komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau membuat tabel kontigensi.

Pengolahan masing-masing variabel data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menjumlahkan masing-masing skor indikator, yang kemudian diolah dengan bantuan software statistik yaitu SPSS 21 for Windows.

C. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu: metode analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS.

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

1. Uji Instrumen

Proses pengembangan instrumen penelitian terdiri dari dua bagian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan yang terdapat pada angket yang dibuat oleh peneliti. Apabila item pernyataan sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada angket tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Arikunto, 2013: 211). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 173). Perhitungan uji validitas ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) 21. Setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan r_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0.05$ dengan $df = n-2$ ($df = \text{jumlah sampel} - 2$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014 : 348).

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Gunawan, 2005:92).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
- a = konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi
- X_1 = pengawasan
- X_2 = kompensasi
- e = error

3. Uji Hipotesis

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila, nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Parsial (Uji t) Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat . Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- a. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)
Sampel n = jumlah sampel
- b. Menentukan kriteria pengujian
Hipotesis ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- c. Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2009). Langkah – langkah pengujiannya :

- a. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- b. Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel
- c. Keputusan/kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan (Ghozali, 2013:87). Interpretasi koefisien korelasi dengan

interval : 0,00 -0,199 (sangat rendah), 0,20-0,399 (rendah), 0,40-0,599 (sedang), 0,60-0,799 (kuat), dan 0,80-1,000 (sangat kuat) (Sugiyono, 2003 : 149). Dari koefisiensi determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisa data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan uji statistik regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Hasil regresi linear berganda di peroleh model sebagai berikut:
$$Y = -0,884 + 0,515 X_1 + 0,660 X_2$$
 - a. Konstanta: -0,884 artinya tanpa variabel-variabel bebas pengawasan dan kompensasi, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar -0,884.
 - b. Koefisien regresi 0,515 artinya setiap penambahan 1 unit pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,515 atau bila variabel pengawasan (X_1) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai (Y) sebesar 0,515 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
 - c. Koefisien regresi 0,660 artinya setiap penambahan 1 unit kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai 0,660 atau bila variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai (Y) sebesar 0,660 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
2. Pengawasan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel pengawasan (X_1) sebesar 0,515 dengan t hitung sebesar 2,832 > nilai t tabel yaitu 2,042 dan nilai $p < 0,05$ (sig. T = 0,008 < 0,05), maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,660 dengan t hitung sebesar 3,142 > t tabel yaitu 2,042 dan nilai $p < 0,05$ (sig. T = 0,004 < 0,05), maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Nilai F-hitung (*F-statistic*) sebesar 19,736 > F tabel yaitu 3,33 dengan nilai $p < 0,000$ yang berarti $\alpha < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai (sig.) $p = 0,000 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi yaitu $Y = -0,884 + 0,515 X_1 + 0,660 X_2$, layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengawasan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil uji t parsial variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t signifikan sebesar 0,014 < nilai α sebesar 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2017:158) terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan, dimana hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel

pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi/nilai p sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$ serta nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,988 > 2,202$).

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014:183), yang mengemukakan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,000 > 1,996$) dan signifikan $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Penelitian yang dilakukan Riana, dkk (2016:25) mendukung penelitian ini, dimana terdapat nilai signifikansi 0,00 untuk variabel kompensasi langsung dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2014:12) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,488 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh dan meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur dengan memberikan gaji, insentif, tunjangan-tunjangan serta fasilitas pendukung kinerja.

Sedangkan untuk variabel pengawasan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau nilai $p < 0,05$ ($\text{sig. T} = 0,014 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abyad (2013:28), dimana berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat t test sebesar 22,058 sementara itu untuk harga-harga kritis tabel adalah 2,552 yang berarti bahwa $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $22,058 > 2,552$ dengan taraf signifikansi 0,01. Artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Nielwaty, dkk (2017:4), bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($11,508 > 1,662$). Selanjutnya pengujian keterkaitan variabel pengawasan dengan menggunakan uji R^2 (determinasi parsial). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932, artinya bahwa 93,2% variabel terikat yaitu kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu variabel pengawasan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengawasan dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arruan, Rosalina. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal [Online] Vol 4, No 4. Diakses dari <http://ejurnal.untag-smd.ac.id> pada 2017. Untag: Samarinda.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Pertama*. Alfabeta: Bandung.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Fajriasari, Ana. 2013. *Pengaruh Wisatawan, Lama Tinggal, dan Pengeluarannya Terhadap Produk Domestik Regional Broto Sektor Pariwisata Jawa Tengah*. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gunawan. 2005. *Konsep Uji Realibilitas*. Grava Media: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Pengaruh Analisa Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di RSUD Kundungga

Husni Mubaraq
STIE NUSANTARA SANGATTA

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh : Bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat di RSUD Kundungga yang ada di Sangatt, Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat di RSUD Kundungga Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil persamaan regresi sederhana persamaan sebagai berikut: $Y = 2.566 + 0.426X$, Nilai konstanta adalah sebesar 2.566, dan Nilai β_1 sebesar 0.426 serta Nilai R adalah 0,356. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas pelayanan (X) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, serta Nilai Koefisien determinasi (R) sebesar 0.127 yang bermakna bahwa berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) sebesar 27,7 %, Sedangkan sisanya sebesar 72,3 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pengaruh Variable Kualitas pelayanan (X) terhadap Kepuasan(Y). dengan signifikan $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2,980 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka hipotesis pertama di terima, selanjutnya (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2.980 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka hipotesis kedua di terima, Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan Nilai F hitung = 8.881 lebih besar dari F table sebesar 4.001 dengan signifikansi 0,000. maka hipotesis di terima.

Kata Kunci: *Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di RSUD Kundungga*

I. PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan membangun kesehatan adalah untuk mencapai tujuan sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan dari pembangunan nasional. Kesehatan masyarakat merupakan salah satu sarana atau syarat untuk mencapai keberhasilan pembangunan. karena pada dasarnya negara yang kuat dipengaruhi oleh kesehatan atau kondisi dari masyarakatnya. Masyarakat yang sehat adalah merupakan salah satu modal dalam rangka menunjang tercapainya pelaksanaan usaha pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu Organisasi rumah sakit pemerintah adalah sebagai sub sistem dari pelayanan kesehatan yang mempunyai peranan sangat penting bagi keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia, oleh sebab itu maka rumah sakit

dalam rangkaian sistem pelayanan kesehatan dapat diartikan bahwa Rumah sakit adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan berobat dan perawatan yang menginap dengan fasilitas diagnostik dan terapi lengkap. Rumah sakit juga merupakan konsentrasi peralatan kedokteran yang relatif mahal dengan teknologi tinggi dan mutakhir."

Pelayanan RSUD Kudungga membangun dalam Mewujudkan visi tersebut RSUD Kudungga MISI sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, bermutu, dan terjangkau yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Paripurna, bermutu dan terjangkau maksudnya adalah memberikan pelayanan kesehatan dengan memaksimalkan jenis pelayanan yang ada sesuai dengan Standar Pelayanan Rumah Sakit dengan biaya yang terjangkau
2. Menyediakan produk layanan yang unggul dan unik terdiri dari medical check up, trauma center, pain therapy. Produk layanan yang unggul dan unik maksudnya adalah menyediakan jenis pelayanan yang belum dimiliki oleh Rumah Sakit lain di Kutai timur pada khususnya dan Kalimantan timur pada umumnya, antara lain medical check up, trauma center, dan pain therapy, dan klinik tumbuh kembang.
3. Menyiapkan sumber daya manusia profesional untuk menunjang pelayanan kesehatan melalui pendidikan dan penelitian. Menyiapkan sumber daya yang profesional maksudnya adalah bahwa Rumah Sakit Umum Sangatta mempunyai komitmen untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang ada melalui pendidikan, pelatihan, dan penelitian secara berkesinambungan.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana/prasarana pelayanan di semua bidang secara terus menerus dan berkesinambungan. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kesehatan maksudnya adalah dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit haruslah ditunjang dengan peningkatan sarana dan prasarana kesehatan.
5. Menciptakan kemitraan jangka panjang yang saling menguntungkan Menciptakan kemitraan jangka panjang maksudnya adalah menjalin kerjasama dengan pihak ketiga yang saling menguntungkan dan berkesinambungan.
6. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan dengan sistem remunerasi. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan dengan sistem remunerasi maksudnya adalah menciptakan transparansi pengelolaan keuangan dengan menggunakan sistem remunerasi yang melibatkan seluruh unsur yang ada di Rumah Sakit

Meskipun RSUD Kudungga adalah milik Pemerintah tetapi dalam pengelolaannya harus menggunakan asas-asas manajemen pemasaran dalam mengelolanya, hal ini di sebabkan karena di sangatta Kutai Timur telah berdiri banyak Rumah sakit, sebab jika RSUD Kudungga tidak memiliki strategi pemasaran yang baik, maka akan di tinggal oleh para pasien, dan beralih pada Rumah sakit swasta. di Kutai Timur)".

Berdasarkan hasil pengamatan awal di temukan, bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan pasien, RSUD Kudungga maka harus terus- menerus meningkatkan kualitas pelayanan. Menurut Kotler (2012), peningkatan kualitas pelayanan harus dimulai dari analisa mengenai kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Salah satu nilai utama yang diharapkan oleh pelanggan dari perusahaan adalah kualitas produk dan jasa yang tinggi.

Menurut Parasuraman, Zeithaml dan Berry yang dikutip oleh Fandy Tjiptono dan Gregorius (2011:198) kualitas pelayanan memiliki 5 dimensi utama yaitu *tangible*

(bukti fisik), *emphaty* (empati), *reliability* (keandalan), *responsiveness* (daya tanggap), dan *assurance* (jaminan).

Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan Rumah Sakit RSUD Kudungga harus menyangkut perbaikan pada (5 dimensi kualitas pelayanan. Melalui peningkatan kualitas pelayanan, maka peneliti berasumsi bahwa kepuasan pasien akan meningkat. Dengan demikian kepercayaan pasien pada RSUD Kudungga akan semakin membaik dan hal ini akan berdampak pada semakin meningkatnya jumlah kunjungan pasien ke RSUD Kudungga di sangatta kutai timur.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Tjiptono (2001: 40-43) ada beberapa strategi yang dapat dipadukan untuk meraih dan meningkatkan kepuasan masyarakat, diantaranya:

1. Strategi pemasaran berupa *relationship marketing*
Strategi ini menjelaskan hubungan transaksi antara penyedia jasa dan Masyarakat berkelanjutan, tidak berakhir setelah penjualan selesai.
Maksudnya dijalin suatu kemitraaan jangka panjang dengan Masyarakat secara terus-menerus sehingga diharapkan dapat menjadi bisnis ulangan.
2. Strategi superior *customer service Memberikan pelayanan pada Masyarakat*
Strategi ini berusaha menawarkan pelayanan yang lebih unggul dari pesaingnya. Untuk mewujudkannya dibutuhkan dana yang besar, kemampuan sumber daya manusia dan usaha yang gigih. Namun, perusahaan dengan pelayanan superior ini akan lebih meraih laba dan tingkat pertumbuhan yang lebih besar dari pada pesaingnya yang memberikan pelayanan interior.
3. Strategi *uncconditional service guarentees* atau *extraordinary guarentees*
Didalam strategi ini, untuk meningkatkan kepuasan Masyarakat, perusahaan jasa dapat mengembangkan *augmented service* terhadap core service-nya, misalnya dengan merancang garansi tertentu atau dengan memberikan pelayanan sepurna jual yang baik. Strategi ini intinya komitmen untuk memberikan kepuasan kepada Masyarakat yang pada gilirannya akan menjadi sumber dinamisme penyempurnaan kualitas jasa dan kinerja perusahaan, juga akan meningkatkan motivasi para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya.
4. Strategi penanganan keluhan yang efisien
Penanganan keluhan yang baik memberikan peluang untuk mengubah seseorang masyarakat yang tidak puas menjadi masyarakat yang puas. Ketidak puasan bisa semakin besar bila Masyarakat yang mengeluh merasa keluhannya tidak diselesaikan dengan baik.
5. Strategi peningkatan kinerja perusahaan
Strategi ini meliputi berbagai upaya seperti melakukan pemantauan dan pengukuran kepuasan secara berkesinambungan, memberikan pendidikan dan pelatihan yang menyangkut komunikasi

III. METODE PENELITIAN

Teknik Analisa Data

1. Uji Realibilitas dan Validitas
 - a. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 200 : 110). Perhitungan keandalan suatu alat ukur yang umum digunakan adalah dengan mencari koefisien kehandalan alat ukur yang menentukan mutu

keseluruhan proses pengumpulan data, dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha* (α) metode *Cornbach*:

Keterangan:

α = Alpha Cronbach

S_b^2 = Varian untuk instrument butir

S_t^2 = Varian untuk instrumen variable

Pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Realibilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik (*Rochaety, et al.2007:50*). Jika variabel mendekati nilai atau lebih besar sama dengan 0,60 maka data dapat dikatakan *reliabel*.

b. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Jadi, validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya (*Rochaety et al.2007:57*).

c. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (*Ghozali, 2005:110*).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Pengujian Analisis Regresi sederhana

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi sederhana (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda/*multiple correlation* untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (*Sugiyono,2012*).

Rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

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 ($-1 \leq r \leq 1$). 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.

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 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 ($0 < R^2 < 1$), 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 detrminasi yang tinggi (Ghozali, 2007).

2. Analisisregresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh **Kualitas pelayanan** berpengaruh Terhadap Kepuasan pasien di RSUD Kudungga

dengan variabel - variabel tersebut dapat di susun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005:82) :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y =Kepuasan Masyarakat

a = Nilai Konstanta

b =Koefisien regresi

e =*error*/variabel pengganggan

3. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Uji t menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

- $H_0: b = 0$, artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- $H_a: b \neq 0$, artinya variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan tiga cara:

- a. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel.
 - Apabila t hitung $>$ t tabel, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak dan H_a diterima)
 - Apabila t hitung $<$ t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_a diterima dan H_0 ditolak)
- b. Dengan menggunakan angka signifikansi.
 - Apabila angka signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Apabila angka signifikansi $>$ 0,04 H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Membuat kesimpulan
 - Bila (P Value) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
 - Bila (P Value) $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

Mencari t hitung dengan rumus :

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

R^2 = koefisien Determinasi

n = banyaknya sampel

IV. HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi sederhana bentuk *Standardized coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 2.566 + 0.426X$
2. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 2.566 angka tersebut menunjukkan Kepuasan (Y) kepuasanyang diperleh jika variabel Kualitas pelayanan (X) *diabaikan*.
3. Nilai β sebesar 0.426 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Kepuasan (Y) terhadap Kualitas pelayanan (X), yang bermakna bahwa bila variabel Kualitas pelayanan (X) meningkat maka akan mendorong Prestasi kerja dengan sebesar 0.426 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
4. Hasil dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R adalah 0,356^a. Hal ini

menunjukkan bahwa Kualitas pelayanan(X) memiliki hubungan yang sedang karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.127 yang bermakna bahwa Kualitas pelayanan (X) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) sebesar 27.7 %, Sedangkan sisanya sebesar 72.3 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kualitas pelayanan (X) terhadap Kepuasan (Y). dengan tingkat
6. signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,004 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2.980 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka dapat diterima hipotesis pertama,
7. Hasil pengujian model regresi sederhana untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 8.881 lebih besar dari F table 4.001 dengan signifikansi 0,000.maka hipotesis (H1) di terima.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Tjiptono (2001: 40-43) ada beberapa strategi yang dapat dipadukan untuk meraih dan meningkatkan kepuasan Masyarakat, diantaranya:

1. Strategi pemasaran berupa *relationship marketing*
Strategi ini menjelaskan hubungan transaksi antara penyedia jasa dan Masyarakat berkelanjutan, tidak berakhir setelah penjualan selesai. Maksudnya dijalin suatu kemitraan jangka panjang dengan Masyarakat secara terus-menerus sehingga diharapkan dapat menjadi bisnis ulangan.
2. Strategi superior *customer service* Memberikan pelayanan pada Masyarakat
Strategi ini berusaha menawarkan pelayanan yang lebih unggul dari pesaingnya. Untuk mewujudkannya dibutuhkan biaya yang besar, kemampuan sumber daya manusia dan usaha yang gigih. Namun, perusahaan dengan pelayanan superior ini lebih meraih laba dan tingkat pertumbuhan yang lebih besar dari pada pesaingnya yang memberikan pelayanan interior.
3. Strategi *uncanditional service guarentees* atau *extraordinary guarentees*
Didalam strategi ini, untuk meningkatkan kepuasan Masyarakat, perusahaan jasa dapat mengembangkan *augmented service* terhadap core service-nya, misalnya dengan merancang garansi tertentu atau dengan memberikan pelayanan purna jual yang baik. Strategi ini intinya komitmen untuk memberikan kepuasan kepada Masyarakat yang pada gilirannya menjadi sumber dinamisme penyempurnaan kualitas jasa dan kinerja perusahaan, juga akan meningkatkan motivasi para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya.
4. Strategi penanganan keluhan yang efisien
Penanganan keluhan yang baik memberikan peluang untuk mengubah seseorang Masyarakat yang tidak puas menjadi Masyarakat yang puas. Ketidakpuasan bisa semakin besar bila Masyarakat yang mengeluh merasa keluhannya tidak diselesaikan dengan baik.
5. Strategi peningkatan kinerja perusahaan
Strategi ini meliputi berbagai upaya seperti melakukan pemantauan dan pengukuran kepuasan secara berkesinambungan, memberikan pendidikan dan pelatihan yang menyangkut

A. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil persamaan regresi sederhana bentuk *Standartdizet coefficients* diperoleh

- persamaan sebagai berikut: $Y = 2.566 + 0.426$
2. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 2.566 angka tersebut menunjukkan Kepuasan (Y) kepuasan yang diperleth jika variabel Kualitas pelayanan (X) *diabaikan*.
 3. Nilai β sebesar 0.426 dengan. Menunjukan bahwa ada pengaruh Kepuasan (Y) terhadap Kualitas pelayanan (X), yang bermakna bahwa bila variabel Kualitas pelayanan (X) meningkat maka akan mendorong Prestasi kerja dengan sebesar 0.426 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
 4. Hasil dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R adalah 0,356^a. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas pelayanan (X) memiliki hubungan yang sedang karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.127 yang bermakna bahwa Kualitas pelayanan (X) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) sebesar 27.7 %, Sedangkan sisanya sebesar 72.3 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.
 5. Kualitas pelayanan (X) terhadap Kepuasan (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,004 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 2.980 lebih besar dari t_{tabel} 1.671 maka dapat diterima hipotesis pertama,
 6. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 8.881$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4.001$ dengan signifikansi 0,000. maka hipotesis (H_1) di terima

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (1997). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barata, AA., (2003). Dasar- Dasar Pelayanan Prima. Jakarta : Elex Media Kompetindo.
- Rochaety, E et al. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Mitra
- Rochaety, E et al. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Mitra
- Parasuraman, et al 2008:64) service equality
- Tjiptono, F., 2005. Pemasaran Jasa, Malang: Bayumedia Publishing
- Tjiptono, F., dan Chandra, G., 2011. Service, Quality and Satisfaction. (ed 3). Yogyakarta.
- Rangkuti, F., (2002) Strategi Promosi Yang Kreatif, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rangkuti, F., (2003), Strategi Promosi Yang Kreatif, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vincent, G., (2011). The Executive Guide to Implementing Lean Six Sigma. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, G., (2007). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan. Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Imam, G., (2007). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan. Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Kasmir, 2004. Pemasaran Bank. Jakarta : Kencana
- Kasmir. 2005. Etika Customer Service. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Kerlinger. Fred N. 2004. "Asas-asas Penelitian Behavioral". Yogyakarta: Universitas Gadjahmada,.
- KEPMENPAN Nomor 63 tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik
- Kotler, Philip, (2000), Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT. Prenhallindo

Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada PT. Sampoerna Agro.Tbk Tahun 2012 – 2016

Indra Wahyudi
STIE NUSANTARA SANGATTA

Abstrak

Kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan yang dianalisis dengan menggunakan alat analisis rasio keuangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja keuangan PT. Sampoerna Agro.Tbk dinilai dari Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas dan Aktivitas. Objek penelitian ini adalah laporan keuangan PT.Sampoerna Agro.Tbk yang terdiri dari Neraca Laporan Laba Rugi dan Arus Kas tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dilihat dari rasio likuiditas kinerja keuangan perusahaan mengalami peningkatan pada tahun 2015 dan tahun 2016, dibandingkan dengan tahun 2013 dan tahun 2014. Sedangkan tahun 2012 nilai rasio likuiditas lebih tinggi dibanding tahun 2013 dan 2014. Selain itu dilihat dari rasio solvabilitas kinerja keuangan perusahaan mengalami hal yang sama dengan rasio likuiditas. Sedangkan rasio profitabilitas dan rasio aktivitas kinerja keuangannya mengalami fluktuasi.

Kata kunci : Kinerja Keuangan, Rasio Keuangan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Analisis laporan keuangan menggunakan rasio-rasio agar dapat mengevaluasi keadaan finansial perusahaan dimasa lalu, sekarang, dan masa yang akan datang. Rasio dapat dihitung berdasarkan sumber datanya yang terdiri dari rasio-rasio neraca, perhitungan laba rugi yang disusun dari data yang berasal dari neraca dan perhitungan laba rugi. Laporan keuangan perlu disusun untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan tersebut meningkat atau bahkan menurun. Dalam menganalisis laporan keuangan diperlukan alat analisis keuangan, salah satunya dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan tersebut meliputi rasio likuiditas, solvabilitas, provitabilitas dan rasio aktivitas.

Objek dari penelitian ini adalah pada salah satu perusahaan terbuka yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet yaitu PT. Sampoerna Agro.Tbk (SGRO) adalah perusahaan yang beroperasi pada penanaman dan budidaya pohon palem dan karet, serta pengolahan dan pemasaran produk-produknya. SGRO memproduksi minyak sawit, inti sawit dan bibit sawit kecambah. SGRO mendiversifikasikan produknya dengan mengakuisisi perusahaan tepung sagu tapioka di Selat Panjang, Riau dan perkebunan karet di Kalimantan Barat. SGRO tercatat di Bursa Efek Indonesia di tahun 2007 pada

Papan Utama. Mengingat pentingnya penilaian kinerja keuangan perusahaan, untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan yang sangat dibutuhkan oleh pemilik perusahaan, maka penelitian ini mengambil topik dalam hal penilaian kinerja perusahaan yang berjudul “**Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Sampoerna Agro.Tbk tahun 2012 - 2016**”.

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peningkatan kinerja keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk pada periode 2012 - 2016.

C. Rumusan Permasalahan

Apakah kinerja keuangan pada PT. Sampoerna Agro. Tbk mengalami peningkatan pada periode 2012 – 2016 ?

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Keuangan

Pengertian Manajemen Keuangan Menurut Horne dan Wachowicz Jr. (2012:2) dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Financial Management* yang telah di alih bahasa menjadi Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan, adalah “Manajemen keuangan berkaitan dengan perolehan aset, pendanaan, dan manajemen aset dengan didasari beberapa tujuan umum”.

B. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas (Jumingan, 2006:239).

C. Rasio Keuangan

1. Pengertian Rasio Keuangan

Rasio keuangan merupakan suatu perhitungan rasio dengan menggunakan laporan keuangan yang berfungsi sebagai alat ukur dalam menilai kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan antara satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan signifikan. Perbandingan dapat dilakukan antara satu pos dengan pos lainnya dalam satu laporan keuangan atau antar pos yang ada diantara laporan keuangan (Hery, 2015:138).

2. Jenis-Jenis Rasio Keuangan

Menurut Rahardjo (2007 : 104) rasio keuangan perusahaan diklasifikasikan menjadi lima kelompok, yaitu :

- a. Rasio Likuiditas (*liquidity ratios*), yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek.
- b. Rasio Solvabilitas (*leverage atau solvency ratios*), yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajibannya baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Rasio Aktivitas (*activity ratios*), yang menunjukkan tingkat efektifitas penggunaan aktiva atau kekayaan perusahaan.

- d. Rasio Profitabilitas dan Rentabilitas (*profitability ratios*), yang menunjukkan tingkat imbalan atau perolehan (keuntungan) dibanding penjualan atau aktiva.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*)
Penelitian ini dijalankan dengan membaca serta mempelajari buku-buku, artikel dan bahan-bahan lain yang berhubungan dan berkaitan dengan masalah yang akan penulis bahas.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Pengumpulan data dilakukan penulis dengan melakukan pengambilan data di Bursa Efek Indonesia, yaitu berupa laporan keuangan yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

B. Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang pengumpulannya bukan diusahakan sendiri oleh penulis, melainkan sudah merupakan data jadi yang disediakan oleh perusahaan atau pihak yang bersangkutan, meliputi : Laporan Neraca, Laporan laba rugi, dan Laporan Arus Kas tahun 2012-2016.

C. Alat Analisis

1. Rasio Likuiditas
 - a. *Cash Ratio*
 - b. *Current Ratio*
 - c. *Quick Ratio*
2. Rasio Solvabilitas
 - a. *Debt to Aset*
 - b. *Debt to Equity*
 - c. *long Term Debt to Equity*
3. Rasio Profitabilitas
 - a. ROA
 - b. ROE
 - c. EPS
- d. Rasio Aktivitas
 - a. Perputaran Aktiva
 - b. Perputaran Persediaan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Rasio Likuiditas

Tabel 1
Laporan keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk tahun 2012-2016

Keterangan	2012	2013	2014	2015	2016
Kas dan setara kas	228.071	162.759	194.635	759.565	897.018
Persediaan	364.500	271.784	297.600	469.442	516.668
Aset Tetap	1.338.675	1.400.911	1.706.166	1.909.329	1.867.800
Aset Lancar	819.067	728.336	784.515	1.606.027	1.831.476
Aset tidak lancar	3.318.634	3.784.320	4.684.374	5.688.646	6.497.004
Total Aset	4.137.700	4.512.656	5.468.888	7.294.673	8.328.480
Hutang Lancar	738.873	693.202	978.763	1.264.558	1.434.698
Hutang Jangka Panjang	731.918	1.120.817	1.479.777	2.613.330	3.135.058
Total Hutang	1.470.791	1.814.019	2.458.539	3.877.887	4.569.757
Modal	2.666.909	2.698.637	3.010.349	3.416.785	3.758.724
Laba Bersih	336.289	120.380	342.012	289.036	449.349
Laba setelah pajak	336.289	120.380	350.031	255.892	459.356
Penjualan	2.986.237	2.560.706	3.242.382	2.999.448	2.915.225
Jumlah Lembar yang beredar	1.890.000	1.890.000	1.890.000	1.849.200	1.818.622

Sumber : Laporan Keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk tahun 2017

Berdasarkan perhitungan rasio keuangan dapat di tunjukan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Rasio Keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk tahun 2012-2016

No	Rasio	Tahun					Rata-rata
		2012	2013	2014	2015	2016	
1	Likuiditas	30,87	23,48	19,89	60,07	62,52	39,37%
	Cash Ratio	110,85	105,07	80,15	127,00	127,66	110,15%
	Current Ratio	61,52	65,86	49,75	89,88	91,64	71,73%
	Quick Ratio						
2	Solvabilitas	35,55	40,20	44,96	53,16	54,87	45,75%
	Debt to assets	55,15	67,22	81,67	113,50	121,58	87,82%
	Debt to equity	27,44	41,53	49,16	76,49	83,41	55,61%
	Long term debt equity						
3	Profitabilitas	8,13	2,67	6,25	3,96	5,40	5,28%
	ROA	12,61	4,46	11,36	8,46	11,59	9,77%
	ROE	17,79	6,37	18,52	13,84	25,25	16,35%
	EPS						
4	Aktivitas	0,72	0,57	0,59	0,41	0,35	0,52x
	Perputaran aktiva	8,55	8,05	11,39	7,82	5,91	8,34x
	Perputaran persediaan						

Sumber : Data diolah tahun 2017

B. Pembahasan

1. Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas meliputi :

a. *Cash Ratio*

Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 nilai *cash ratio* PT.Sampoerna Agro.Tbk mengalami fluktuasi dengan nilai *cash ratio* yang tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 62,52%. Dan nilai rasio terendah terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 19,89% dan rata-rata kas rasio selama lima tahun sebesar 39,37%. Dengan demikian kas rasio PT. Sampoerna Agro. Tbk bisa dikatakan tidak baik karena standar industri untuk kas rasio adalah 50% (Kasmir, 2008:143) dimana semakin tinggi rasio ini maka semakin baik kinerja keuangan yang dilakukan oleh perusahaan. Namun pada tahun 2015 dan tahun 2016 kinerja keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk bisa dikatakan baik karena berada diatas rata-rata industri.

b. *Current Ratio*

Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 nilai *current ratio* PT. Sampoerna Agro. Tbk mengalami fluktuasi dengan nilai *current ratio* yang tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 127,66%. dan nilai ratio terendah terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 80,15%. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2014 dimana mengalami penurunan sebesar 24,92 jika dibandingkan nilai *current ratio* pada tahun 2013. Hal ini disebabkan oleh terjadinya peningkatan pada utang pajak yang semula sebesar Rp. 29.360.335 menjadi Rp.129.587.675.

c. *Quick Ratio*

Dari hasil perhitungan diperoleh *quick ratio* yang tertinggi yaitu tahun 2016 sebesar 91,64%. Sedangkan *quick ratio* terendah adalah tahun 2014 sebesar 49,75%. Jika dilihat perbandingan *quick ratio* antara lima periode terjadi peningkatan pada tahun 2015 dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 40,13% hal ini merupakan dampak positif bagi perusahaan. Peningkatan tersebut merupakan dampak dari bertambahnya uang kas PT. Sampoerna Agro. Tbk sebesar Rp. 564.929.632 dari tahun 2014.

2. Rasio Solvabilitas

Rasio Solvabilitas meliputi :

a. *Debt to assets*

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *debt to asset* tertinggi pada tahun 2016 sebesar 54,87. Dan nilai terendah pada tahun 2012 sebesar 35,55. Dengan demikian *debt to asset* PT.Sampoerna Agro.Tbk bisa dikatakan tidak baik karena standar industri untuk *debt to asset* adalah 35% (Kasmir, 2008:164). Terjadinya peningkatan dalam *debt to asset* menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin menurun, karena semakin meningkatnya *debt to asset ratio* menunjukkan bahwa sebagian besar investasi dibiayai oleh hutang.

b. *Debt to equity*

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *debt to equity* tertinggi pada tahun 2016 sebesar 121,58 dan rasio terendah pada tahun 2012 sebesar 55,15. Terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2016 dibanding tahun 2012 yang

merupakan akibat dari meningkatnya liabilitas jangka panjang lainnya dalam komponen liabilitas. Dengan demikian *debt to equity* PT. Sampoerna Agro. Tbk untuk tahun 2015-2016 bisa dikatakan tidak baik karena standar industri untuk *debt to equity* adalah 90% (Kasmir, 2008:143), sedangkan *debt to equity* PT. Sampoerna Agro. Tbk diatas 100%. Dengan kata lain peningkatan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar investasi yang dilakukan perusahaan dibiayai oleh dana pinjaman.

c. Long term debt equity

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *long term debt equity* tertinggi sebesar 83,41 pada tahun 2016. Dan rasio terendah sebesar 27,44 pada tahun 2012. Terjadinya peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2016 dibanding tahun 2012 dikarenakan meningkatnya *unappropriated* dalam komponen ekuitas. Dengan kata lain peningkatan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar hutang jangka panjang bisa dibiayai oleh modal sendiri.

3. Profitabilitas

a. Return on assets (ROA)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai ROA tertinggi pada tahun 2012 sebesar 8,13 dan nilai ROA terendah sebesar 2,67 untuk tahun 2013. Jika dilihat dari rata-rata ROA perusahaan cukup mampu dalam menghasilkan laba, karena rata-rata ROA sudah mendekati dengan standart industri karena standar industri untuk ROA adalah 5,98% (Lukviarman, 2006:36), Untuk mempertahankan keuntungan yang didapat dari total aktiva, perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan pendapatan agar laba yang didapat lebih besar dan dapat mencapai standar rasio.

b. Return on equity (ROE)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai ROE tertinggi sebesar 12,61 pada tahun 2012 sedangkan nilai ROE terendah pada tahun 2013 sebesar 4,46. Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan ROE selama tahun 2012 - 2016 cenderung mengalami fluktuasi. Akan tetapi perusahaan dapat dikatakan baik karena selama empat tahun rasio perusahaan berada diatas rata-rata standar indurtri kecuali pada tahun tahun 2013 rasio perusahaan berada dibawah rata-rata industri. Rata-rata industri ROE adalah 8,32% (Lukviarman, 2006:36).

c. Earning per share (EPS)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *earning per share* tertinggi sebesar 25,25 pada tahun 2016 sedangkan nilai *earning per share* terendah pada tahun 2013 sebesar 6,37. Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan *earning per share* selama tahun 2012 - 2016 mengalami fluktuasi, akan tetapi masih bisa dikatakan baik hal tersebut dapat terlihat dengan semakin besarnya pengembalian modal untuk setiap satu lembar saham.

4. Aktivitas

a. Perputaran aktiva

Dari hasil perhitungan diperoleh perputaran aktiva tertinggi sebesar 0,72 pada tahun 2012, sedangkan rasio terendah sebesar 0,35 pada tahun 2016. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa manajemen perusahaan kurang efektif dalam

menggunakan aktiva yang dimiliki untuk menghasilkan penjualan karena perputaran aktiva dari tahun ke tahun cenderung menurun dan rasio perputaran persediaan PT. Sampoerna Agro. Tbk berada dibawah rata-rata industri. Karena rata-rata industri rasio perputaran persediaan adalah 1,1 kali (Lukviarman, 2006:36).

b. Perputaran persediaan

Dari hasil perhitungan diperoleh perputaran persediaan tertinggi sebesar 11,39 kali pada tahun 2014 dan perputaran persediaan terendah pada tahun 2016 sebesar 5,91 kali. Menurut Lukviarman (2006:36) standar industri untuk rasio ini adalah sebanyak 3,4 kali dalam setahun. PT. Sampoerna Agro.Tbk pada tahun 2012-2016 berada diatas rata-rata industri yang menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan dikatakan baik dalam perputaran persediaannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dilihat dari rasio likuiditas, kinerja keuangan perusahaan mengalami peningkatan pada tahun 2015 dan tahun 2016, dibandingkan dengan tahun 2013 dan tahun 2014. Sedangkan untuk tahun 2013 dan tahun 2014 mengalami penurunan dibanding satu tahun sebelumnya. Selain itu jika dilihat dari rasio solvabilitas, kinerja keuangan perusahaan mengalami peningkatan pada tahun 2016 dan tahun 2015, dibandingkan dengan tahun 2013 dan tahun 2014. Sedangkan tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya. Dilain pihak dilihat dari rasio profitabilitas, kinerja keuangan PT. Sampoerna Agro. Tbk dikatakan baik karena perusahaan mampu untuk memperoleh labadan standar rasio keuangannya diatas rata-rata industri. Sedangkan jika kinerja keuangan dilihat dari rasio aktivitas, dikatakan baik jika dilihat dari rasio perputaran persediaannya akan tetapi jika dilihat dari rasio perputaran aktiva perusahaan tidak bisa dikatakan baik karena rasio perputaran persediaan berada dibawah rata-rata industri.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah agar perusahaan lebih meningkatkan kinerja keuangan dengan meningkatkan pendapatan dari usaha yang dikelola. Agar laba usaha dapat meningkat dimasa yang akan datang. Dan meminimalisir hutang jangka panjang agar rasio solvabilitas perusahaan dapat menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Hery, 2015, *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Horne, James C. Van dan John M Wachowicz, Jr. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan (Edisi 13)*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Pertama*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2008, *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Lukviarman, Niki. 2006, *Dasar Dasar Manajemen Keuangan*, Andalas University Press, Padang
- Rahardjo, Budi. 2007. *Keuangan dan Akuntansi (Edisi Pertama)*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- www.idx.co.id

Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Economic Value Added (EVA) Dan Financial Value Added (FVA) Pada PT Serasi Autoraya Periode 2012-2016

Nuuridha Matiin
STIE NUSANTARA SANGATTA

Kukuh Ari Wibowo
STIE NUSANTARA SANGATTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja keuangan perusahaan pada PT Serasi Autoraya dengan menggunakan komponen laporan keuangan berupa neraca dan laporan laba rugi dari tahun 2012 s/d tahun 2016.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Economic value Added (EVA) dan Financial Value Added (FVA), dan metode menggunakan data *time series* dari tahun 2012 s/d tahun 2016. Kemudian, dari laporan keuangan tersebut dilihat apakah terjadi nilai tambah atau tidak pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berupa Laporan Neraca dan Laporan Laba Rugi tahun 2012 s/d tahun 2016. Hasil Analisis EVA dan FVA dalam penelitian ini yaitu, dari tahun 2012 s/d tahun 2016, PT Serasi Autoraya belum mampu menciptakan nilai tambah pada perusahaan.

Kata Kunci : Economic Value Added (EVA), Financial Value Added (FVA), Laporan Keuangan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan besar maupun kecil memiliki perhatian khusus pada bidang keuangan, persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya pun semakin ketat, belum lagi kondisi perekonomian nasional, regional maupun dunia yang berfluktuatif menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan. Bidang keuangan merupakan bidang yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat bertahan dan bahkan berkembang, perusahaan harus mampu mengamati dan mencermati bagaimana kondisi dan kinerja perusahaan.

Salah satu cara untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam pengukuran kinerja keuangan berdasarkan data akuntansi, maka dapat digunakan pengukuran kinerja berdasarkan nilai (*Value Based*). Pengukuran tersebut dapat dijadikan dasar bagi manajemen perusahaan dalam pengendalian modal, rencana pembiayaan, media komunikasi dengan pemegang saham, dan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan insentif karyawan. Dengan adanya *value based* sebagai alat ukur kinerja perusahaan, manajemen dituntut untuk meningkatkan nilai perusahaan. Pengukuran

kinerja berdasarkan nilai (*Value Based*) yang dimaksud adalah *Economic Value Added* (EVA) atau lebih dikenal di Indonesia dengan nama Nilai Tambah Ekonomis (NITAMI).

EVA dikembangkan dan dipopulerkan oleh *Stem Steward Management Service* yang merupakan perusahaan konsultan di Amerika Serikat pada tahun 1993. EVA merupakan pengukuran pendapatan sisa (*residual income*) yang mengurangkan biaya-biaya modal terhadap laba operasi. EVA berawal dari konsep *Cost of Capital* yang mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu perusahaan dengan cara mengurangi laba operasi setelah pajak (*Net Operating Profit After Tax* atau NOPAT) dengan biaya modal (*Cost of Capital*) yang timbul sebagai akibat dari investasi yang dilakukan. Adanya *Economic Value Added* (EVA) menjadi relevan untuk mengukur kinerja berdasarkan nilai (*value*) karena EVA adalah ukuran nilai tambah ekonomis yang dihasilkan oleh perusahaan sebagai akibat dari aktivitas atau strategi manajemen. Dengan adanya EVA, pemilik perusahaan hanya akan memberi reward atau imbalan aktivitas yang membuang aktivitas yang dapat merusak atau mengurangi nilai keseluruhan suatu perusahaan. Dengan adanya strategi *value added* (nilai tambah) diharapkan pemilik perusahaan dapat mendorong manajemen untuk mengambil tindakan karena hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk beroperasi lebih baik.

Nilai tambah (*Value Added*) lainnya yang masih belum banyak yang dikemukakan adalah *Financial Economic Value Added* (FEVA) atau lebih biasa disebut *Financial Value Added* (FVA) yang merupakan metode baru dalam mengukur kinerja dan nilai tambah perusahaan. Metode ini mempertimbangkan kontribusi dari fixed assets dalam menghasilkan keuntungan bersih perusahaan (Iramani, 2005:7).

Financial Value Added (FVA) adalah selisih antara laba operasi setelah pajak (NOPAT) dengan *equivalent depreciation* yang telah dikurangi dengan penyusutan (Iramani, 2005:7). Hasil perhitungan FVA yang positif menunjukkan bahwa keuntungan bersih dan penyusutan dapat menutupi *equivalent depreciation*. Jika hal tersebut terjadi, maka perusahaan akan dapat meningkatkan pengembalian atas modal yang telah ditanamkan di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kekayaan pemegang sahamnya.

PT Serasi Autoraya (SERA) yang merupakan anak perusahaan PT Astra International Tbk hadir untuk memberikan solusi kepada perusahaan yang berkembang di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 27 tahun, SERA terus bertumbuh dan bertransformasi dari perusahaan jasa penyewaan kendaraan menjadi jasa solusi transportasi, penjualan kendaraan bekas, dan jasa pengelolaan logistik. SERA saat ini telah mengoperasikan tiga lini bisnis, yaitu solusi transportasi yang terintegrasi melalui *TRAC-Astra Rent a Car* dan *O-RENZ Taxi*, kemudian bisnis penjualan kendaraan bekas melalui mobil 88 dan IBID-Balai Lelang Serasi, sedangkan untuk bisnis logistik terintegrasi melalui SELOG. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut : Bagaimanakah kinerja keuangan pada PT Serasi Autoraya jika diukur menggunakan *Economic Value Added* (EVA) dan *Financial Value Added* (FVA)?

KAJIAN PUSTAKA

***Economic Value Added* (EVA)**

Economic Value Added (EVA) merupakan salah satu ukuran kinerja operasional yang dikembangkan pertama kali oleh G.Bennet Stewart & Joel M.Stren yaitu seorang analis keuangan dari perusahaan Stewart & Co pada tahun 1993. Di Indonesia metode EVA dikenal dengan sebutan NITAMI (Nilai Tambah Ekonomi). EVA adalah suatu sistem manajemen keuangan untuk mengukur laba ekonomi dalam suatu perusahaan, yang

menyatakan bahwa kesejahteraan hanya dapat tercapai jika perusahaan mampu memenuhi semua biaya operasi (*operating cost*) dan biaya modal (*cost of capital*).

Konsep Economic Value Added untuk menjelaskan bagaimana perusahaan menciptakan nilai perusahaan dengan harus mendapatkan pengembalian atas modal yang di investasikan lebih besar dari biaya modalnya. Economic Value Added merupakan laba operasional bersih setelah pajak (Net Operating Profit after Tax-NOPAT) dikurangi dengan beban nilai biaya modal untuk modal yang digunakan (Van Horne dan Wachowicz, 2007:395). *Economic Value Added* adalah salah satu cara untuk menilai kinerja keuangan. EVA merupakan indikator tentang adanya penambahan nilai dari suatu investasi. EVA yang positif menunjukkan bahwa manajemen perusahaan berhasil meningkatkan nilai perusahaan bagi pemilik perusahaan sesuai dengan tujuan manajemen keuangan memaksimalkan nilai perusahaan

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Economic Value Added* (EVA) merupakan tujuan perusahaan untuk meningkatkan nilai (value) dari modal (capital) yang investor dan pemegang saham telah tanamkan dalam operasi usaha. EVA merupakan selisih dari laba operasi bersih setelah pajak dikurangi biaya modal.

Peningkatan EVA dan penciptaan nilai dapat terjadi ketika suatu perusahaan dapat mencapai yang berikut (Young & O'Bryne, 2001:62) dikutip dari Novita (2011:13);

- a. Meningkatnya pengembalian atas modal yang ada. Jika NOPAT meningkat sedangkan WACC dan modal yang diinvestasikan tetap maka EVA akan meningkat.
- b. Pertumbuhan yang menguntungkan, nilai diciptakan ketika pertumbuhan NOPAT melebihi WACC.
- c. Pelepasan dari aktiva yang memusnahkan nilai. Jika pengurangan modal lebih mengganti kerugian dengan peningkatan perbedaan NOPAT dan WACC, EVA meningkat.
- d. Periode lebih panjang di mana diharapkan NOPAT lebih tinggi dibandingkan WACC.
- e. Pengurangan biaya modal.

Keunggulan dan Kelemahan Economic Value Added (EVA)

Sebagai suatu alat pengukur kinerja keuangan perusahaan yang baru, konsep EVA memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan alat pengukur kinerja yang ada. Salah satu keunggulan EVA sebagai penilai kinerja perusahaan adalah dapat digunakan sebagai penciptaan nilai (*value creation*), (Iramani, 2005:6). Keunggulan EVA yang lainnya adalah :

- a. Dalam mengukur kinerja perusahaan, EVA tidak hanya mendasar pada perhitungan akuntansi namun juga memperhitungkan segi ekonomis, yaitu dengan mempertimbangkan secara adil harapan-harapan penyandang dana. Dimana derajat keadilan dinyatakan dengan ukuran tertimbang dari struktur modal yang ada dan berpedoman pada nilai pasar bukan pada nilai buku.
- b. EVA dapat menciptakan nilai perusahaan-perusahaan melalui perbandingan antara biaya modal dengan modal yang tertanam dalam perusahaan.
- c. Pengaplikasian konsep nilai tambah ekonomis yang mudah dan dapat diaplikasikan pada semua menunjukkan bahwa konsep tersebut merupakan ukuran praktis sehingga merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam mempercepat pengambilan keputusan bisnis.
- d. EVA dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pemberian bonus pada karyawan maupun manajemen. Terutama pada divisi yang memberikan EVA lebih sehingga dapat dikatakan bahwa EVA menjalankan stakeholders satisfaction concepts. Perhitungan

EVA dapat dipergunakan secara mandiri tanpa memerlukan data pembandingan seperti standar industri atau data perusahaan lain sebagai konsep penilaian.

- e. EVA memfokuskan penilaian pada nilai tambah dengan memperhitungkan beban sebagai konsekuensi investasi.

Selain berbagai keunggulan, konsep EVA juga memiliki kelemahanmm kelemahan. Menurut Mirza (1997) yang dikutip Iramani (2005:6), kelemahan kelemahan EVA itu adalah:

- a. EVA hanya mengukur hasil akhir (result), konsep ini tidak mengukur aktivitas-aktivitas penentu.
- b. EVA terlalu tertumpu pada keyakinan bahwa investor sangat mengandalkan pendekatan fundamental dalam mengkaji dan mengambil keputusan untuk menjual atau membeli saham tertentu padahal faktor-faktor lain terkadang justru lebih dominan.

Beberapa Kelemahan EVA yang lain menurut Abdulah (2003:143) yang dikutip dari Novita (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Secara konseptual EVA memang lebih unggul daripada pengukur tradisional akuntansi, namun secara praktis belum tentu dapat diterapkan dengan mudah. Penentuan biaya modal saham cukup rumit sehingga diperlukan analisis yang lebih mendalam tentang teknik-teknik menaksir biaya modal saham.
- b. EVA adalah alat ukur semata dan tidak bisa berfungsi sebagai cara mencapai sasaran perusahaan sehingga diperlukan suatu cara bisnis tertentu untuk mencapai sasaran.
- c. Masih mengandung unsur keberuntungan (tinggi rendahnya EVA dapat dipengaruhi oleh gejala di pasar modal).
- d. EVA hanya menggambarkan penciptaan nilai pada suatu tahun tertentu.
- e. EVA mendorong pengalokasian dana perusahaan untuk investasi dengan biaya modal rendah. Investasi yang demikian umumnya memiliki risiko yang kecil sehingga secara tidak langsung EVA mendorong perusahaan untuk menghindari risiko padahal sebagian besar inovasi-inovasi dalam bisnis memiliki risiko yang sangat tinggi terutama dalam era pasar bebas yang penuh dengan ketidakpastian.

Tujuan dan Manfaat *Economic Value Added* (EVA)

Tujuan penerapan model EVA yaitu dengan perhitungan EVA diharapkan mendapatkan hasil perhitungan nilai ekonomis perusahaan yang lebih realistis. Hal ini disebabkan oleh EVA dihitung berdasarkan perhitungan biaya modal (*cost of capital*) yang menggunakan nilai pasar berdasarkan kepentingan kreditur terutama para pemegang saham dan bukan berdasarkan nilai buku yang bersifat histories. Perhitungan EVA ini juga diharapkan dapat mendukung penyajian laporan keuangan sehingga akan mempermudah bagi para pengguna laporan keuangan diantaranya para investor, kreditur, pemerintah, karyawan dan pihak-pihak berkepentingan lainnya.

Sedangkan menurut Tunggal dikutip dari Iramani (2005:3) ada beberapa manfaat EVA dalam mengukur kinerja perusahaan antara lain :

- a. EVA merupakan suatu ukuran kinerja perusahaan yang dapat berdiri sendiri tanpa memerlukan ukuran lain baik berupa perbandingan dengan menggunakan perusahaan sejenis atau menganalisis kecenderungan (*trend*).
- b. Hasil perhitungan EVA mendorong pengalokasian dana perusahaan untuk investasi dengan biaya modal rendah.

Sedangkan menurut Utama (1997:10) dikutip dari Iramani (2005:3), manfaat EVA adalah :

- a. EVA dapat digunakan sebagai penilaian kinerja keuangan perusahaan karena penilaian kinerja tersebut difokuskan pada penciptaan nilai (*value creation*).
- b. EVA akan menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan kebijakan struktur modal.
- c. EVA membuat manajemen berpikir dan bertindak seperti halnya pemegang saham, yaitu memilih investasi yang memaksimalkan tingkat pengembalian dan meminimumkan tingkat biaya modal sehingga nilai perusahaan dapat dimaksimalkan.
- d. EVA dapat digunakan untuk mengidentifikasi kegiatan atau proyek yang memberikan pengembalian lebih tinggi daripada biaya-biaya modalnya.

Selain manfaat yang telah dijelaskan diatas, EVA merupakan pengukuran yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai signal terjadinya *Financial Distress* pada suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak dapat memperoleh *profit* di atas *required of return*, maka EVA akan menjadi negatif, dan hal ini merupakan peringatan akan terjadinya *Financial Distress* bagi perusahaan tersebut.

Pengukuran *Economic Value Added* (EVA)

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur EVA. Tergantung dari struktur modal perusahaan (Iramani, 2005:4). Apabila dalam struktur modalnya perusahaan hanya menggunakan modal sendiri, maka EVA ditentukan sebagai berikut (Iramani, 2005:4):

$$EVA = NOPAT - (ie \times E) \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

NOPAT = *Net Operating Profit After Taxes* ie
= *Opportunity cost of Equity*

Namun, manakala dalam struktur perusahaan terdiri dari hutang dan modal sendiri, maka EVA dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$EVA = NOPAT - (WACC \times TA) \dots\dots\dots (2)$$

Di mana :

NOPAT = *Net Operating Profit After Taxes*
WACC = *Weighted Average Cost of Capital*
TA = Total Assets (Total Modal)

Dari perhitungan maka akan diperoleh kesimpulan dengan interpretasi hasil sebagai berikut:

- a. Jika $EVA > 0$ hal ini menunjukkan terjadi nilai tambah ekonomis bagi perusahaan.
- b. Jika $EVA < 0$ hal ini menunjukkan tidak terjadi nilai tambah ekonomis bagi perusahaan.
- c. Jika $EVA = 0$ hal ini menunjukkan posisi impas karena laba telah digunakan untuk membayar kewajiban kepada penyandang dana baik kreditur maupun pemegang saham.

Besarnya *Economic Value Added* (EVA) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. *Net Operating Profit After Taxes* (NOPAT)
Net Operating Profit After Taxes (NOPAT) atau laba operasi bersih setelah pajak merupakan sejumlah laba perusahaan yang akan dihasilkan jika perusahaan tersebut tidak memiliki utang dan tidak memiliki asset financial. NOPAT dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Sartono, 2001:100) sebagai berikut :

$$\text{NOPAT} = \text{EBIT} (1 - \text{Tarif Pajak}) \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :
 NOPAT : *Net Operating Profit After Tax*
 EBIT : *Earning Before Interest and Taxes*

b. *Weighted Average Cost of Capital (WACC)*

Weighted Average Cost of Capital (WACC) atau biaya modal rata-rata hutang tertimbang adalah biaya ekuitas dalam hal ini dapat menggunakan ROE dan biaya hutang masing-masing dikalikan dengan presentasi ekuitas dan hutang dalam struktur modal perusahaan. Adapun rumus untuk menghitung WACC adalah sebagai berikut (Prawiranegoro Purwanti, 2008 :35) : (4)

$$\text{WACC} = \frac{\text{Debt}}{\text{Debt} + \text{Equity}} \text{Cost of Debt} (1 - T) \times \frac{\text{Equity}}{\text{Debt} + \text{Equity}} \text{Cost of Equity}$$

c. *Cost of Debt (Biaya Utang)*

Komponen biaya modal utang adalah tingkat bunga yang harus dibayarkan oleh perusahaan terhadap modal pinjaman yang dilakukan perusahaan. Hutang dapat diperoleh dari lembaga pembiayaan atau dengan menerbitkan surat pengakuan hutang (obligasi). Biaya hutang yang berasal dari pinjaman adalah merupakan bunga yang harus dibayar perusahaan, sedangkan biaya hutang dengan menerbitkan obligasi adalah *required of return* yang diharapkan investor yang digunakan sebagai tingkat diskonto dalam mencari nilai obligasi. Mengingat biaya hutang (bunga) dibayar sebelum perusahaan memperhitungkan pajak penghasilan (*tax deductible*), maka biaya riil yang ditanggung perusahaan adalah biaya hutang setelah pajak (*cost of debt after tax*).

Berikut rumus perhitungan *cost of debt* :

$$\text{Kd}^* = \text{Kd} (1 - T) \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan :

Kd : Biaya Hutang
 Kd* : Biaya hutang setelah pajak
 T : Tarif pajak

d. *Cost of Capital (Biaya Modal)*

Cost of Capital (biaya modal) memiliki dua makna, dilihat dari sisi investor dan perusahaan. Dari segi pandang investor *cost of capital* adalah *opportunity cost* dari dana yang ditanamkan investor pada suatu perusahaan, (Keown, 1999). Sedangkan dari segi perusahaan, *cost of capital* adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber dana yang dibutuhkan. *Cost of Capital* bisa dikatakan juga sebagai tingkat keuntungan yang diharapkan oleh penyedia dana sebagai imbalan atas dana yang ditanamkan pada suatu perusahaan dan melepaskan kesempatan untuk menanamkan dananya pada perusahaan lain.

e. *Cost of Equity (Biaya Ekuitas)*

Cost of Equity (Biaya Ekuitas) adalah tingkat pengembalian yang diperlukan pemegang saham atas saham biasa perusahaan. Kewajiban membayar bunga dan

pokok hutang membuat laba bersih perusahaan lebih bervariasi (naik dan turun) daripada laba operasi, sehingga menyebabkan timbulnya tambahan resiko. Jadi biaya ekuitas ini mencakup adanya resiko bisnis (*business risk*) dan resiko finansial (*financial risk*). Resiko bisnis adalah resiko yang berhubungan dengan tidak stabilnya laba, sedangkan resiko finansial adalah resiko kesulitan finansial dalam hal pembayaran biaya bunga pada pokok hutang. Maka, *Cost of Equity* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$ROE = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Ekuitas}} \dots\dots\dots (6)$$

Menurut Weston dan Copeland (1992) dikutip dari Irmani (2005:5), biaya ekuitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$K_s = R_f + (R_m - R_f) \beta \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan :

- K_s : tingkat pengembalian yang diinginkan investor (*opportunity of equity*)
 R_f : tingkat bunga investasi yang diperoleh tanpa resiko (*risk free*)
 R_m : tingkat bunga investasi rata-rata dari pasar
 B : ukuran resiko saham perusahaan

Sebuah perusahaan dapat meningkatkan nilai tambah ekonomisnya apabila memperoleh tingkat pengembalian yang lebih besar daripada WACC. Strategi manajemen dalam berinvestasi sebaiknya mempertimbangkan ada tidaknya penciptaan nilai tambah ekonomis dari investasi tersebut.

f. *Total Investor-Supplied Operating Working Capital* (Total Modal Operasi)

Menurut Sartono (2001:98), untuk memodifikasi data akuntansi adalah dengan membagi total asset menjadi dua bagian, yaitu operating asset dan *nonoperating asset*. Operating asset terdiri dari kas, piutang dagang, persediaan, dan aset tetap yang diperlukan untuk menjalankan usaha. Sementara *nonoperating asset* terdiri dari surat berharga atau *marketable securities*, investasi pada *subsidiary*, tanah. Operating asset kemudian dapat dibagi menjadi dua macam yaitu modal kerja atau *working capital* dan aset tetap atau *fixed asset*. Semua aset yang digunakan saat ini dalam menjalankan operasi perusahaan dinamakan modal kerja operasional. Jika *working capital* dikurangi utang dagang dan utang gaji/ pajak, maka akan didapat modal kerja operasi bersih atau *net operating working capital*. Modal kerja operasional bersih adalah sama dengan semua aset lancar yang tidak memberi bunga-semua utang lancar yang tidak mensyaratkan bunga. Berikut adalah rumus modal kerja operasi bersih menurut (Sartono, 2001:99):

$$\text{Modal kerja operasi bersih} = (\text{Kas} + \text{Piutang} + \text{Persediaan}) - (\text{Utang Dagang}) \dots\dots (8)$$

Dari rumus di atas maka dapat didapatkan nilai dari total modal operasi (*Total Investor-Supplied Operating Working Capital*) dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sartono, 2001:9):

$$\text{Total Modal Operasi} = \text{Modal Kerja Operasi Bersih} + \text{Aset Tetap Bersih} \dots\dots\dots (9)$$

g. Modal yang diinvestasikan

Menurut Young & O'Byrne (2001:39) modal yang diinvestasikan adalah jumlah seluruh keuangan perusahaan, terlepas dari kewajiban jangka pendek, passiva tidak

menanggung bunga (*non interest bearing liabilities*) seperti utang, upah yang akan jatuh tempo (*accrued wages*), dan pajak yang akan jatuh tempo (*accrued taxes*). Modal yang diinvestasikan sama dengan jumlah ekuitas pemegang saham, dan kewajiban jangka panjang.

Modal yang diinvestasikan = Kewajiban Jangka Panjang + Ekuitas Pemegang Saham.....(10)

Financial Value Added (FVA)

Iramani (2005:7) menerangkan bahwa *Financial Economic Value Added* (FEVA) atau biasa disingkat *Financial Value Added* (FVA) merupakan metode baru dalam mengukur kinerja dan nilai tambah perusahaan. Metode ini mempertimbangkan kontribusi dari *fixed assets* dalam menghasilkan keuntungan bersih perusahaan.

Financial Value Added (FVA) adalah selisih antara laba bersih operasi setelah pajak (NOPAT) dengan *Equivalent Depreciation* yang telah dikurangi dengan penyusutan. Hasil perhitungan FVA yang positif menunjukkan bahwa keuntungan bersih dan penyusutan dapat menutupi *equivalent depreciation*. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan akan dapat meningkatkan pengembalian atas modal yang telah ditanamkan di dalam perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kekayaan pemegang sahamnya.

Pengukuran FVA secara sistematis dapat diukur menggunakan rumus berikut (Sandias, 2002) di dalam Iramani (2005:7) :

$$FVA = NOPAT - (ED - D) \dots\dots\dots(11)$$

Keterangan :

FVA : *Financial Value Added*

NOPAT : *Net Operating Profit After Tax*

ED - D : *Equivalent Depreciation - Depreciation*

Interpretasi dari hasil pengukuran *Financial Value Added* (FVA) dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. Jika $FVA > 0$ hal ini menunjukkan terjadi nilai tambah finansial bagi perusahaan.
- b. Jika $FVA < 0$ hal ini menunjukkan tidak terjadi nilai tambah finansial bagi perusahaan.
- c. Jika $FVA = 0$ hal ini menunjukkan posisi impas.

Perusahaan tentunya akan berusaha untuk memiliki nilai tambah finansial bagi perusahaan dimana $FVA > 0$, hal ini terjadi manakala keuntungan bersih perusahaan dan penyusutan dapat menutupi *equivalent depreciation* atau $(NOPAT + D)$ lebih besar dari ED. Jika ini terjadi maka perusahaan dapat meningkatkan kekayaan pemegang saham.

Equivalent Depreciation

Equivalent depreciation merupakan jumlah biaya-biaya yang sederajat dengan beban penyusutan yang sebenarnya yang mana diberikan kepada perusahaan berdasarkan penerimaan output untuk investasi asset. Adapun rumus untuk menghitung *equivalent depreciation* adalah sebagai berikut (Sandias, 2002):

$$ED = (Q - VC) (1-T) - FC (1-T) + (T X D) \dots\dots\dots (12)$$

Keterangan :

ED	: <i>Equivalent Depreciation</i>
Q	: Penjualan
VC	: <i>Variable cost</i>
FC	: <i>Fixed Cost</i>
T	: Tarif Pajak
D	: <i>Depreciation</i>

Depreciation (Penyusutan)

Depresiasi atau penyusutan adalah pengalokasian harga perolehan aktiva secara sistematis dan rasional selama masa manfaat dari aktiva yang bersangkutan. Akan tetapi ada kecenderungan untuk menafsirkan penyusutan akuntansi sebagai pengumpulan dana untuk mengganti aktiva tersebut nantinya. Akan tetapi, ini tidak berarti bahwa dana kas yang besarnya sama dengan penyusutan yang tercatat akan disisihkan untuk penggantian aktiva tetap. Pendapatan mungkin saja digunakan untuk berbagai keperluan seperti peningkatan persediaan, meningkatkan piutang, dan pos-pos modal kerja lainnya, untuk perolehan aktiva tetap atau pos-pos tidak lancar lain yang baru, untuk melunasi hutang atau membayar dividen. Bila dana khusus disisihkan untuk mengganti aktiva tetap, diperlukan persetujuan dari manajemen. Beban penyusutan merupakan pengakuan atas penurunan nilai pelayanan aktiva.

Keunggulan dan Kelemahan Konsep *Financial Value Added*

Adapun kelebihan FVA dibandingkan dengan EVA adalah (Iramani, 2005:9) sebagai berikut :

- Jika dititik ulang konsep NOPAT, FVA melalui definisi *Equivalent Depreciation* mengintegrasikan seluruh kontribusi asset bagi kinerja perusahaan. Demikian juga *opportunity cost* dari pembiayaan perusahaan. Kontribusi ini konstan sepanjang umur proyek investasi.
- FVA secara jelas mengakomodasi kontribusi konsep *value growth duration* (durasi proses penciptaan nilai) sebagai unsur penambah nilai. Unsur ini merupakan hasil pengurangan nilai *Equivalent Depreciation* akibat bertambah panjangnya umur asset dimana asset bisa terus berkontribusi bagi kinerja perusahaan. Dalam konsep EVA, proses ini tidak secara jelas dijabarkan.
- FVA mengedepankan konsep *Equivalent Depreciation* dan *Accumulated Equivalent* tampaknya lebih akurat menggambarkan *financing cost*. Lebih lanjut, FVA mampu mengharmonisasikan hasilnya dengan konsep NPV tahun per tahun, di mana NPV setidaknya saat ini dianggap sukses mengukur proses penciptaan nilai.
- Berbasis pada definisi EVA yang sudah dikenal luas, FVA memberi solusi terhadap mekanisme kontrol dalam periode tahunan, yang selama ini merupakan kendala bagi konsep NPV.

Selain keunggulan-keunggulan di atas, FVA juga memiliki kelemahan sebagaimana diterangkan di dalam Iramani (2005:9) sebagai berikut :

- Dibanding EVA, FVA kurang praktis dalam mengantisipasi fenomena bila perusahaan (proyek) menjalankan investasi baru di tengah-tengah masa investasi yang diperhitungkan. EVA akan merefleksikan situasi ini melalui peningkatan asset dan sumber daya yang terlibat dalam perusahaan atau proyek. Dibanding EVA, FVA kurang praktis dalam mengantisipasi fenomena bila perusahaan (proyek) menjalankan investasi baru di tengah-tengah masa investasi yang diperhitungkan.

- b. EVA akan merefleksikan situasi ini melalui peningkatan aset dan sumber daya yang terlibat dalam perusahaan atau proyek (Shrieves dan Wachowicz, 2000 dalam Iramani dan Febrian, 2005). Fenomena ini tidak dapat diakomodasi dalam penentuan titik impas pada konsep NPV dan FVA.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian pada PT Serasi AutoRaya Cabang Sangatta. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Salah satu indikator yang menggambarkan kesuksesan terhadap pencapaian tujuan adalah yang berkaitan dengan laporan keuangan. Laporan keuangan digunakan sebagai bahan informasi yang menggambarkan kondisi keuangan yang diperoleh dari hasil operasinya perusahaan. Informasi tentang kondisi keuangan dan hasil operasinya perusahaan bermanfaat bagi berbagai pihak. Baik pihak yang berada dalam perusahaan, karena akan memberikan gambaran mengenai perkembangan keuangan yang dicapai oleh perusahaan selama 5 tahun terakhir (tahun 2012 s/d 2016). Adapun laporan keuangan perusahaan, meliputi Neraca, Laporan laba Rugi, dimana neraca menggambarkan laporan yang menguraikan hasil dari kegiatan perusahaan pada suatu periode akuntansi. Berkaitan dengan pentingnya penyusunan laporan keuangan, maka obyek yang diteliti adalah pada PT Serasi Autoraya, yakni Sewa mobil Jangka Pendek (*Short-term Rental*), Layanan Pengemudi, Sewa Kendaraan Roda Dua (TREMOTRAC Motorental), *Trucking Services*, *TRAC - Car Pooling*, maka perusahaan perlu melakukan analisis terhadap kinerja keuangan selama 5 tahun terakhir. Sebelum dilakukan penilaian kinerja keuangan dengan pendekatan *Economic Value Added (EVA)* dan *Finance value Added (FVA)*, maka terlebih dahulu akan disajikan ringkasan laporan keuangan PT Serasi Autoraya yang dapat dilihat melalui tabel 2 2012 s/d 2016 sebagai berikut :

Tabel 1
Ringkasan Laporan Keuangan PT Serasi Autoraya Tahun 2012 - 2016

Dalam Milyar	2012	2013	2014	2015	2016
Kas	227.769.000	707.090.000	611.181.000	294.441.000	531.583.000
Piutang	8.500.680.000	14.205.540.000	15.474.510.000	13.880.620.000	11.579.126.000
Perlengkapan	949.050.000	1.702.978.000	1.878.120.000	1.891.575.000	1.899.204.000
Total Aktiva Lancar	9.677.499.000	16.615.608.000	17.963.811.000	16.066.636.000	14.009.913.000
Aktiva Tetap	8.881.620.550	13.184.726.175	13.184.726.175	13.184.726.175	14.246.614.175
Aktiva Lain	1.509.980.000	2.223.050.000	2.337.410.000	2.244.100.000	1.922.160.000
Total Aktiva Tetap	10.391.600.550	15.407.776.175	15.522.136.175	15.428.826.175	16.168.774.175
Kewajiban Lancar	1.006.540.000	3.759.265.000	4.110.995.000	2.522.133.000	1.942.967.000
Kewajiban Jangka Panjang	1.453.869.000	2.941.812.000	2.614.621.000	3.291.451.000	2.689.673.000
Total Kewajiban (Pasiva)	2.460.409.000	6.701.077.000	6.725.616.000	5.813.584.000	4.632.640.000
Modal Sendiri	9.000.000.000	14.000.000.000	14.000.000.000	14.000.000.000	14.000.000.000
Modal Disetor	987.373.000	1.974.746.000	1.974.746.000	1.974.746.000	1.974.746.000
Modal Disetor (Saham)	1.075.000.000	1.075.000.000	1.575.000.000	1.575.000.000	1.925.000.000
Nilai Nominal	500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000
Pendapatan yang disimp	6.046.317.550	7.772.561.175	8.710.585.175	7.632.132.175	7.146.301.175
Total Ekuitas	17.608.690.550	25.322.307.175	26.760.331.175	25.681.878.175	25.546.047.175
Laba Sebelum Pajak	2.537.954.222	4.273.172.115	3.571.128.777	1.132.194.761	1.702.817.287
Laba Sesudah Pajak	2.157.261.089	3.632.196.298	3.035.459.460	962.365.547	1.447.394.694
Total Pajak	380.693.133	640.975.817	535.669.317	169.829.214	255.422.593
Penyusutan 15%	1.332.243.083	1.977.708.926	1.977.708.926	1.977.708.926	2.136.992.126
beban Bunga 11%	159.925.590	323.599.320	287.608.310	362.059.610	295.864.030

Sumber : PT Serasi Autoraya

Analisis Biaya Modal

Biaya penggunaan modal atau biaya modal adalah merupakan konsep yang sangat penting dalam pembelanjaan perusahaan. Konsep ini dimaksudkan untuk dapat menentukan besarnya biaya yang secara riil harus ditanggung oleh perusahaan untuk memperoleh dana dari suatu sumber. Biaya modal dapat dihitung berdasarkan biaya untung masing – masing sumber dana atau disebut biaya modal individual. Biaya modal individual tersebut dihitung satu persatu untuk setiap jenis modal. Namun, apabila perusahaan menggunakan beberapa sumber modal maka biaya modal yang dihitung adalah biaya modal rata-rata tertimbang (*weighted average cost of capital* disingkat WACC) dari seluruh modal yang digunakan. Biaya modal dimaksudkan untuk menentukan besarnya biaya nyata (riil) dari penggunaan dan dari masing-masing sumber dana. Dari biaya modal secara individual tersebut digunakan untuk menentukan biaya modal rata-rata. Sebelumnya membahas lebih jauh mengenai biaya modal yang dikeluarkan oleh perusahaan, terlebih dahulu akan dikemukakan data berupa beban bunga yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Besarnya Jumlah Beban Bunga Tahun 2012 s/d 2016
Pada PT Serasi Autoraya

Tahun	Jumlah Beban Bunga (Rp)
2012	159.925.590
2013	323.599.320
2014	287.608.310
2015	362.053.610
2016	295.864.030

Sumber : PT Serasi Autoraya

Dari tabel diatas mengenai besarnya jumlah beban bunga dari tahun 2012 s/d 2016 pada PT Serasi Autoraya Nampak bahwa pada tahun 2012 jumlah beban bunga sebesar Rp. 159.925.590, di tahun 2013 Rp. 323.599.320, tahun 2014 sebesar Rp. 287.608.310, tahun 2015 sebesar Rp. 362.053.610 dan pada tahun 2016 mengalami sebesar Rp. 295.864.030.

Bedasarkan data mengenai jumlah beban bunga dari tahun 2012 s/d tahun 2017, maka selanjutnya akan disajikan perhitungan biaya modal pinjaman, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Biaya Modal dari Hutang (Kd)} = \frac{\text{Bunga Hutang}}{\text{Total Hutang}} \times 100\%$$

Dari hasil perhitungan mengenai besarnya biaya hutang dan biaya modal sendiri, maka selanjutnya dapat ditentukan besarnya biaya modal rata-rata Tertimbang yang dapat dilihat pada perhitungan berikut ini :

Biaya modal rata- rata tertimbang tahun 2012

Besarnya biaya modal rata-rata tertimbang selama tahun 2012 dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$K_o = K_d \left[\frac{B}{B + S} \right] + K_e \left[\frac{S}{B + S} \right]$$

Dimana :

K_o = Biaya modal rata-rata tertimbang

K_d = Biaya modal pinjaman

K_e = Biaya modal sendiri

B = Modal sendiri

S = Modal pinjaman

Tabel 3
Hasil Perhitungan Biaya Modal Tahun 2012 s/d Tahun 2016
Pada PT Serasi Autoraya

Tahun	Biaya modal dari hutang (Kd) setelah pajak	Biaya modal sendiri (Ke)	Biaya modal rata-rata tertimbang (Ko)
2012	1,22	6,5	5,98
2013	1,43	4,8	4,38
2014	1,13	4,2	3,82
2015	3,7	6,9	6,5
2016	6,3	5,6	6,21

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel di atas yakni mengenai besarnya perhitungan biaya modal rata – rata tertimbang dari tahun 2012 s/d tahun 2016, Nampak bahwa biaya modal dari hutang (K_d) naik pada tahun 2013 sebesar 1,43 % dan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 3,7 %, sedangkan biaya modal sendiri (K_e) mengalami penurunan pada tahun 2013 dan 2014 sebesar 4,8 % dan 4,2 %, dan biaya modal rata – rata tertimbang mengalami penurunan pada tahun 2014 sebesar 3,82 %. Dimana faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan biaya modal , karena adanya peningkatan modal pinjaman.

Analisis Perhitungan *Economic Value Added* (EVA)

Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan nilai dapat dilakukan dengan *Economic Value Added* (EVA) dan *Financial Value Added* (FVA). EVA dari tahun mengukur laba ekonomi perusahaan dengan memperhitungkan biaya modal perusahaan sedangkan FVA mengukur laba perusahaan dengan memperhitungkan kontribusi dari fixed assets dalam menghasilkan keuntungan bersih perusahaan. Perhitungan dan analisis EVA dan FVA didasarkan pada laporan keuangan PT Serasi Autoraya dari tahun 2012-2016.

EVA merupakan metode pengukuran laba ekonomi suatu perusahaan dengan memperhitungkan biaya modal. EVA merupakan tujuan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah dari modal yang ditanamkan pemegang saham dalam operasi perusahaan. EVA dapat di hitung dengan menggunakan rumus :

$$EVA = \text{Modal Yang diinvestasikan} - (\text{ROIC} \times \text{WACC})$$

EVA merupakan bentuk pengukuran kinerja keuangan dengan mengkombinasikan konsep umum pendapatan bersih dengan prinsip-prinsip dalam keuangan modern, dimana secara khusus menyatakan bahwa seluruh modal menghasilkan biaya dan pendapatan yang melebihi biaya modal (*cost of capital*) akan menciptakan nilai bagi perusahaan (Derks dan Petel dalam Puspitawati, 2010:4).

Berbagai cara dalam mengukur kinerja keuangan, hasil dari pengukuran kinerja keuangan dapat dilakukan untuk melakukan perbaikan atau peningkatan kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain,

a. Menghitung *Net Operating Profit After Taxes* (NOPAT)

$$\text{NOPAT} = \text{EBIT} (1-t)$$

(Sartono, 2001:103)

Keterangan :

NOPAT: *Net Operating After Taxes*; EBIT : *Earning Before After Taxes*; T : Tarif Pajak

$$\text{NOPAT}_{2012} = 2.527.954.222 (1 - 380.693.133) = 2.157.261.089$$

$$\text{NOPAT}_{2013} = 4.273.172.115 (1 - 640.975.817) = 3.632.196.298$$

$$\text{NOPAT}_{2014} = 3.571.128.777 (1 - 535.669.317) = 3.035.459.460$$

$$\text{NOPAT}_{2015} = 1.132.194.761 (1 - 169.829.214) = 962.365.547$$

$$\text{NOPAT}_{2016} = 1.702.817.287 (1 - 255.422.593) = 1.447.394.694$$

Dari hasil perhitungan diatas bahwa nilai NOPAT pada tahun 2012 sebesar 2.157.261.089, di tahun 2013 sebesar 3.632.196.298, ditahun 2014 sebesar 3.035.459.460, dan di tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 962.365.547, dan pada tahun 2016 sebesar 1.447.394.694.

Analisis Perhitungan *Return On Investment Capital* (ROIC)

Untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan, khususnya pada PT Serasi Autoraya di sangatta, maka upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kontribusi laba guna mempertahankan kelangsungan atau kontinuitas hidup perusahaan. Oleh karena itulah perlu adanya evaluasi mengenai tingkat laba yang dicapai. Dimanna dalam penilaian tingkat laba, perlu digunakan analisis ROIC, maka terlebih dahulu akan ditentukan besarnya tingkat keuntungan yang diperoleh dari modal yang diinvestasikan (NOPAT) yang dapat di lihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Perhitungan NOPAT Pada Tahun 2012 s/d Tahun 2016
PT Serasi Autoraya

TAHUN	EBIT	PAJAK	NOPAT
2012	2.157.261.089	380.693.133	2.527.954.222
2013	3.632.196.298	640.975.817	4.273.172.115
2014	3.035.459.460	535.669.317	3.571.128.777
2015	962.365.547	169.829.214	1.132.194.761
2016	1.447.394.694	255.422.593	1.702.817.287

Sumber : Hasil olahan data

Bedasarkan nilai NOPAT yang dicapai lima (5) tahun terakhir, maka selanjutnya dapat ditentukan nilai ROIC untuk tahun 2012 s/d tahun 2016 yang dapat diuraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{ROIC} = \frac{\text{NOPAT}}{\text{Jumlah Modal Yang Diinvestasikan}} \times 100\%$$

Bedasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka dapat ditentukan nilai ROIC dan nilai WACC yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan ROIC dan WACC Tahun 2012 s/d Tahun 2016
Pada PT Serasi Autoraya

Tahun	ROIC (%)	WACC (%)
2012	12,25	5,98
2013	14,34	4,38
2014	11,34	3,82
2015	3,74	6,50
2016	2,83	6,21

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Analisis Nilai Keuangan Perusahaan Dengan Pendekatan EVA

Untuk mengetahui seberapa besar nilai keuangan yang dicapai oleh suatu perusahaan, maka akan dilakukan perhitungan EVA yaitu, suatu analisis yang menguraikan tentang penilaian kinerja keuangan yang menggambarkan perolehan nilai dengan biaya untuk memperoleh nilai tambah. Dimana dalam melakukan pengukuran keuangan perusahaan maka dapat di tentukan melalui rumus sebagai berikut :

$$\text{EVA} = \text{Modal Yang di investasikan} - (\text{ROIC} \times \text{WACC})$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas, maka selanjutnya akan disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Perhitungan Nilai Keuangan Perusahaan Dengan EVA
Tahun 2012 s/d Tahun 2016

TAHUN	Modal yang diinvestasikan (Rp)	ROIC	WACC	Nilai keuangan perusahaan dengan EVA
2012	26.041.152.000	12,25	5,98	1.104.064.897,5
2013	27.763.248.000	14,34	4,38	2.522.101.794,6
2014	30.814.402.000	11,34	3,82	1.940.124.010,2
2015	30.552.426.000	3,74	6,50	-70.881.983.763
2016	35.362.578.000	2,83	6,21	-863.456.394,5

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 7 diatas mengenai besarnya perhitungan kinerja keuangan dengan metode *Economic Value Added* (EVA) dari tahun 2012 s/d 2016, Nampak bahwa di tahun 2012 ROIC sebesar 12,25%, WACC sebesar 5,98% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 1.104.064.897,5.- Kemudian pada tahun 2013 ROIC sebesar 14,34%, WACC sebesar 4,38% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 2.522.101.794,6.- Tahun 2014 ROIC sebesar 11,34%, WACC sebesar 3,82% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 1.940.124.010,2.- Selanjutnya untuk tahun 2015 ROIC sebesar 3,74%, WACC sebesar 6,50% dan kinerja keuangan dengan menggunakan metode EVA sebesar Rp. -70.881.983.763.- sedangkan untuk tahun 2016 ROIC sebesar 2,83% WACC sebesar 6,21% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. -863.456.394,5.-.

Analisis Perhitungan Financial Value Added

Pengukuran kinerja keuangan dan nilai tambah perusahaan dengan menggunakan FVA didasarkan pada laporan keuangan perusahaan, yaitu laporan neraca dan laporan laba rugi perusahaan. FVA dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$FVA = NOPAT - (ED - D)$$

Untuk menghitung FVA maka data keuangan yang diperlukan yakni :

NOPAT = *Net Operating Profit After Taxes*
 ED = *Equivalent Deprieciation*
 D = *Depreciation*

Berikut ini langkah – langkah perhitungan FVA Pada PT Serasi Autoraya Tahun 2012 s/d Tahun 2016.

Menghitung NOPAT (*Net Operating Profit After Taxes*)

Pada perhitungan EVA yang sebelumnya telah dilakukan perhitungan NOPAT perusahaan. NOPAT perusahaan dari tahun 2012 s/d tahun 2016 sebagai berikut :

NOPAT	2012	= 2.537.954.222 (1 - 380.693.133) = 2.157.261.089
NOPAT	2013	= 4.273.172.115 (1 - 640.975.817) = 3.632.196.298
NOPAT	2014	= 3.571.128.777 (1 - 535.669.317) = 3.035.459.460
NOPAT	2015	= 1.132.194.761 (1 - 169.829.214) = 962.365.547
NOPAT	2016	= 1.702.817.287 (1 - 255.422.593) = 1.447.394.694

Tabel 6
 Hasil Perhitungan NOPAT tahun 2012 s/d tahun 2016
 Pada PT Serasi Autoraya

TAHUN	NOPAT
2012	2.537.954.222
2013	4.273.172.115
2014	3.571.128.777
2015	1.132.194.761
2016	1.702.817.287

Sumber : Hasil olahan data

- a. Menghitung Tingkat Modal (D) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Modal (D)} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Hutang} + \text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=12,26%; tahun 2013=20,93%; tahun 2014=20,08%; tahun 2015= 18,45%; dan tahun 2016 = 15,35%

- b. Menghitung Biaya Hutang (Rd) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Biaya Hutang (Rd)} = \frac{\text{Beban Bunga}}{\text{Total Hutang Jangka Panjang}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=11,00%; tahun 2013=1,1%; tahun 2014=4,3%; tahun 2015= 6,2%; dan tahun 2016 =6,4%

- c. Menghitung Tingkat Ekuitas (E) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Ekuitas (E)} = \frac{\text{Total ekuitas}}{\text{Total Hutang} + \text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=8,8%; tahun 2013=7,9%; tahun 2014=7,9%; tahun 2015=8,1%; dan tahun 2016 = 8,4%

- d. Menghitung Biaya Ekuitas (Re) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Biaya Ekuitas (Re)} = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=12,25%; tahun 2013=14,34%; tahun 2014=11,34%; tahun 2015= 3,7%; dan tahun 2016 = 5,6%

- e. Menghitung Tingkat Pajak (Tax) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Pajak (Tax)} = \frac{\text{Beban Pajak}}{\text{Laba Bersih Sebelum Pajak}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=1,49%; tahun 2013=1,49%; tahun 2014=1,49%; tahun 2015= 12,7%; dan tahun 2016 = 1,49%

- f. Menghitung Depresiasi (D) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Depresiasi (D)} = 5 \% \times \text{Penyusutan}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil tahun 2012=66.612.154,15.; tahun 2013=98.885.446,3; tahun 2014=98.885.446,3; tahun 2015= 98.885.446,3; dan tahun 2016 = 106.849.606,3

- g. Menghitung *Financial Value Added* (FVA)

Pengukuran kinerja dan nilai tambah perusahaan dengan menggunakan FVA didasarkan pada laporan keuangan perusahaan, yaitu laporan neraca dan laporan laba rugi perusahaan. FVA dapat dihitung dengan rumus :

$$FVA = NOPAT - (ED-D)$$

Untuk menghitung FVA maka data keuangan yang diperlukan yakni :

NOPAT : (Net Operating Profit After Tax)

ED : Equivalent Depreciation

D : Depreciation

Berdasarkan nilai NOPAT yang dicapai 5 Tahun terakhir, maka selanjutnya dapat ditentukan nilai FVA untuk tahun 2012 s/d tahun 2016 yang dapat di dilihat melalui tabel 9 berikut :

Tabel 7
Perhitungan Financial Value Added (FVA) Tahun 2012-2016
(Dalam Rupiah) PT Serasi Autoraya

Tahun	2012	2013	2014	2015	2016
ED	4.013.280.76 7	5.826.772.32 5	5.471.569.46 7	28.091.827.5 91	13.152.142.3 67
D	224.549.699	264.800.459	292.616.121	208.424.199	159.001.250
NOPAT	2.157.261.08 9	3.632.196.29 8	3.035.459.46 1	962.365.547	1.447.115.15 2
FVA	- 2.080.569.37 7	- 2.459.376.48 6	- 2.728.726.12 7	- 27.337.886.2 44	- 11.864.028.4 65

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa pada tahun 2012 perusahaan memperoleh FVA yang negatif yaitu sebesar Rp -2.080.569.377. Hal ini berarti bahwa manajemen perusahaan belum menciptakan nilai tambah finansial bagi perusahaannya atau bagi para pemegang sahamnya. FVA negatif ini terjadi Karena laba bersih perusahaan dan depresiasi (NOPAT + D) tidak dapat menutupi *equivalent depreciation* (ED).

Pada tahun 2013, nilai FVA perusahaan menurun menjadi Rp -2.459.376.486. kembali menjadi negatif, hal ini disebabkan karena nilai NOPAT mengalami kenaikan menjadi Rp 3.632.196.298 hal ini menunjukkan nilai FVA yang negatif karena Karena laba bersih perusahaan dan depresiasi (NOPAT + D) tidak dapat menutupi *equivalent depreciation* (ED) sebesar Rp 5.826.772.325 sehingga manajemen perusahaan telah mampu menciptakan nilai tambah finansial bagi perusahaannya atau bagi para pemegang sahamnya.

Pada tahun 2014, Nilai FVA perusahaan mengalami penurunan hingga menjadi negatif yaitu Rp -2.728.726.127. FVA yang bernilai negatif ini disebabkan besarnya nilai ED. Meskipun nilai NOPAT turun menjadi Rp 3.035.459.461 atau dari tahun sebelumnya dan nilai depresiasi naik menjadi Rp 292.616.121. Namun hal tersebut belum dapat menutupi *equivalent depreciation* (ED) sebesar Rp 5.471.569.467. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan belum dapat menghasilkan nilai tambah finansial bagi perusahaan dan pemegang sahamnya.

Pada tahun 2015, Nilai FVA perusahaan mengalami penurunan hingga menjadi negatif yaitu Rp -27.337.886.244. Peningkatan nilai FVA ini disebabkan karena pengurangan NOPAT menjadi Rp 962.365.547 sedangkan depresiasi perusahaan turun

menjadi Rp 208.424.199. Pada tahun 2016, nilai FVA kembali negatif dengan mengalami peningkatan menjadi Rp -11.864.028.465. Hal ini disebabkan meningkatnya nilai NOPAT menjadi Rp 1.447.115.152 dan kenaikan juga terjadi pada nilai depresiasi perusahaan yaitu sebesar 10,52 persen atau naik menjadi Rp 842.329.090. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2016 ini NOPAT dan Depresiasi perusahaan juga belum mampu menutupi nilai equivalent depreciation (ED) yaitu sebesar Rp 13.152.142.367.

Berdasarkan analisis FVA, terlihat bahwa nilai FVA pada PT Serasi Autoraya tidak mampu memperoleh nilai positif, dimana laba usaha setelah pajak (NOPAT) dan Depresiasi perusahaan belum mampu menutupi Equivalent Depreciation (ED) atau NOPAT + D lebih kecil dari ED.

Economic Value Added (EVA)

Berdasarkan analisis data EVA pada tahun 2012, 2013, 2014, 2015 dan tahun 2016 yang telah dilakukan, maka Serasi Autoraya telah mampu menciptakan nilai EVA yang positif yaitu $EVA > 0$ yang berarti bahwa telah terjadi proses nilai tambah pada perusahaan walaupun dengan nilai EVA yang berubah-ubah. Kegiatan operasional perusahaan telah mampu menutupi seluruh biaya modal yang ada serta menutupi seluruh kewajiban jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini berarti manajemen perusahaan dapat menciptakan nilai tambah kekayaan perusahaan.

Nilai EVA yang positif disebabkan oleh semakin meningkatnya NOPAT yang dihasilkan perusahaan sehingga mampu menekan biaya modalnya. Nilai NOPAT diperoleh dari Ebit (1-tax), Ebit (*earning before interest tax*) merupakan Laba (rugi) Usaha sebelum bunga dan pajak. Laba usaha ini sangat berpengaruh terhadap nilai EVA yang dihasilkan.. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang diperoleh mengalami peningkatan, peningkatan tersebut terjadi pada akun jasa keagenan. Hal ini terlihat bahwa di tahun 2012 ROIC sebesar 12,25%, WACC sebesar 5,98% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp.1.104.064.897,5.- Kemudian pada tahun 2013 ROIC sebesar 14,34%, WACC sebesar 4,38% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp.2.522.101.794,6.- Tahun 2014 ROIC sebesar 11,34%, WACC sebesar 3,82% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 1.940.124.010,2.- Selanjutnya untuk tahun 2015 ROIC sebesar 3,74%, WACC sebesar 6,50% dan kinerja keuangan dengan menggunakan metode EVA sebesar Rp. -70.881.983.763.- sedangkan untuk tahun 2016 ROIC sebesar 2,83%, WACC sebesar 6,21% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp.-863.456.394,5.-

Jika dilihat dari pembahasan diatas, maka hasil eva yang diperoleh menunjukkan $EVA > 0$, artinya nilai EVA yang positif menunjukkan telah terjadi proses nilai tambah pada perusahaan

Financial Value Added (FVA)

Berdasarkan perhitungan dan analisis data FVA pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2016, maka perusahaan tidak mampu menciptakan nilai FVA yang positif. FVA negatif yaitu $FVA < 0$ yang berarti tidak terjadi nilai tambah finansial bagi perusahaan. Jika melihat pembahasan NOPAT pada perhitungan FVA di atas maka hasil dari NOPAT pada tahun 2012, 2013, 2014, 2015 dan 2016 tidak dapat menutupi nilai equivalent depreciation hal tersebut disebabkan karena di dalam equivalent depreciation tersebut terdapat nilai biaya variabel, pajak, dan biaya tetap yang lebih tinggi di dibandingkan dengan nilai NOPAT, dan juga nilai FVA yang negatif dipengaruhi dengan nilai depresiasi yang cukup rendah. Jika dilihat dari pembahasan diatas, maka hasil FVA yang diperoleh

menunjukkan FVA < 0, hal ini menunjukkan tidak terjadi nilai tambah finansial bagi perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Perusahaan mampu menciptakan nilai EVA yang positif. Hal ini berarti bahwa PT Serasi Autoraya mampu menciptakan nilai tambah kekayaan perusahaan.
- b. Kinerja keuangan yang dimiliki oleh PT Serasi Autoraya kurang baik, PT Serasi Autoraya belum mampu menciptakan nilai tambah finansialnya. Penurunan atau nilai negatif FVA setiap tahun ini disebabkan oleh equivalent depreciation yang tinggi dan rendahnya nilai NOPAT dan juga menurunnya depresiasi. Maka, PT Serasi Autoraya belum mampu menciptakan nilai tambah dari segi fixed assets perusahaannya.

Saran

- a. PT Serasi Autoraya sebaiknya menerapkan pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan EVA dan FVA. Hal ini dilakukan agar PT Serasi Autoraya dapat menunjukkan kinerja keuangan yang lebih akurat sesuai dengan keadaan pasar dan dapat menciptakan peningkatan kekayaan (*create value*) bagi perusahaan atau pemegang sahamnya.
- b. PT Serasi Autoraya sebaiknya lebih baik lagi dalam mengelola modal perusahaan, dan lebih meningkatkan NOPAT (Net Operating Profit After Tax), meningkatkan penyusutan, dan menekan biaya modal. Semakin besar penyusutan, maka akan mampu menutupi Equivalent Depreciation (ED) sehingga nilai FVA PT Serasi Autoraya akan meningkat. Semakin kecil biaya modalnya, maka nilai EVA juga akan semakin meningkat. Penurunan biaya modal dapat dilakukan dengan mengubah struktur modal yang digunakan perusahaan.

REFERENSI

- Agus Sartono, 2001. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPEF-YOGYAKARTA.
- Arthur J. Keown, dkk. 1999. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ely Suhayati, Sri Dewi Anggadini. 2009. *Akuntansi Keuangan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hanafi, Mahmud M dan Abdul Halim. 2007. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP YKPN.
- Ikatan Akuntan Indonesia .2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Iramani, R. dan Erie Febrian. 2005. *Financial Value Added Suatu Paradigma Dalam Pengukuran Kinerja dan Nilai Tambah Perusahaan, Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 7, No.1 Mei 2005: 1-10
- James C. Van Horne., & John M. Wachowicz jr. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan* (Edisi 13, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2014. *Dasar-Dasar Perbankan*. Edisi Revisi, Cetakan ke duabelas, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi.2007.*Sistem Akuntansi*, Jakarta :Salemba Empat
- Munawir, S. 2012. *Analisis Informasi Keuangan*, Liberty, Yogyakarta

- Novita, Vivi. 2011. *Analisis Perbandingan Economic Value Added (EVA) dan Financial Value Added (FVA) Sebagai Alat Ukur Penilaian Kinerja Keuangan Pada PT.Souci Indoprime*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, USU, Medan.
- Prawironegoro, Darsono dan Ari Purwanti. 2008. *Akuntansi Manajemen*. (Edisi Keempat). Yogyakarta : BPF.
- Rudianto, 2012. *Pengantar Akuntansi*, Penerbit: Erlangga, Jakarta
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Soemarso S.R, 2010, *Akuntansi : Suatu Pengantar* , Cetakan Keempat, Jakarta :Salemba Empat
- Van Horne, James C. and John M. Wachowicz. 2007. *Fundamentals of Financial Management, Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Young S. David & O' Byrne Stephen F. 2001, *"EVA dan Manajemen Berdasarkan Nilai"*, Salemba Empat, 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}.

