

# Pena Indonesia

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor DPRD  
Kutai Timur - **Abd. Jalil**

Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Serta Harga Terhadap Keputusan Konsumen  
Membeli Amplang Bengalon Di Ikm Center Sangatta - **Amrasnyah**

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur - **Simunawir Sitoro**

Pengaruh Suasana Toko, Kualitas Produk Dan Kepuasan Pelanggan  
Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Toko Adi Fashion Di Sangatta - **Efendi Rahmanto**

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Federal International (FIF) Sangatta - **Endang Prihatiningsih**

Analisis Dampak Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai  
Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur - **Indra Wahyudi**

Analisis Laba Kotor Pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama Tahun 2017  
- **Nuuridha Matiin; Natalia Raflesia A.L.**

Analisis Kinerja Keuangan Skpd Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Tahun 2012-2016  
- **Rosmiati Pakata; Tri Wijayanti**



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](mailto: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 2 - 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 8 artikel yang keseluruhannya merupakan hasil penelitian, baik penelitian pustaka maupun penelitian empiris yang telah memenuhi persyaratan baik teknis maupun *content*.

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

Samarinda, September 2017

**REDAKSI**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor DPRD Kutai Timur	1 - 9
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Abd. Jalil</b></li> </ul>	
Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Serta Harga Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Amplang Bengalon Di Ikm Center Sangatta	10 - 14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amrasnyah</b></li> </ul>	
Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur	15 - 22
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Simunawir Sitoro</b></li> </ul>	
Pengaruh Suasana Toko, Kualitas Produk Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Toko Adi Fashion Di Sangatta	23 - 33
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efendi Rahmanto</b></li> </ul>	
Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International (FIF) Sangatta	34 - 40
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Endang Prihatiningsih</b></li> </ul>	
Analisis Dampak Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur	41 - 51
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indra Wahyudi</b></li> </ul>	
Analisis Laba Kotor Pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama Tahun 2017	52 - 66
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nuuridha Matiin; Natalia Raflesia A.L.</b></li> </ul>	
Analisis Kinerja Keuangan Skpd Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Tahun 2012-2016	67 - 76
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rosmiati Pakata; Tri Wijayanti</b></li> </ul>	



# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor DPRD Kutai Timur

Abd. Jalil  
STIE NUSANTARA SANGATTA

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil persamaan regresi bentuk Standardized coefficients di peroleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3.123 + 0.315X$ . Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 3.123 angka tersebut menunjukkan prestasi kerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Budaya Organisasi (X) diabaikan. Nilai  $\beta$  sebesar 0.383 Menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Prestasi kerja (Y) , dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan. Nilai R adalah 0.352<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.124 yang bermakna bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 12.4 %, Sedangkan sisanya sebesar 87.6 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti. variable Budaya Organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y). dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $p = 0,000 < 0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 3.806 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.984, hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y). maka hipotesis pertama di terima, Nilai F hitung = 12.908 lebih besar dari F tabel sebesar 4.085 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ( $H_1$ ) di terima.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja***

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar Prestasi Kerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan Pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Masalah tentang Prestasi Kerja Pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena Prestasi Kerja Pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (Pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dalam suatu organisasi.

Dunia Birokrasi sekarang dituntut menciptakan Prestasi Kerja Pegawai yang tinggi untuk pengembangan Institusi pemerintah. Institusi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan Prestasi Kerja didalam lingkungannya. Keberhasilan

Institusi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau Institusi pemerintah.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu Institusi pemerintah memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas Institusi pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam Institusi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang cukup sentral dalam rangka mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran yang ada dalam organisasi (Institusi pemerintah). Akan tetapi, keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan dapat diunggulkan malah bias jadi diboomerang bagi organisasi jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri.

Tercapainya tujuan Institusi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Prestasi Kerja individu Pegawainya.

Setiap organisasi maupun Institusi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Institusi pemerintah akan tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Prestasi Kerja Pegawai. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun Institusi pemerintah akan berusaha untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Robbins dalam Darmawan , "*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*". Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins, 2013:143)

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Davis dalam Suharsono budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya (Davis, 2012:190)

The liang Gie menyatakan bahwa Prestasi Kerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi : 1). Motivasi kerja, 2). Kemampuan kerja, 3). Perlengkapan dan fasilitas, 4). Lingkungan eksternal, 5). *Leadership*, 6). Misi strategi, 7). Budaya Organisasi, 8). Prestasi Kerja individu dan organisasi, 9). Praktik manajemen, 10). Struktur, 11). Iklim kerja (The liang Gie, 1999:17).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Sekretariat DPRD dipimpin seorang sekretaris DPRD yang diangkat oleh kepala

daerah atas usul pimpinan DPRD. Sekretaris DPRD secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salahsatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Panggabean mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabean, 2007:15).

Menurut Rivai mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi- segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian” (Menurut Rivai, 2008:1).

Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Sedangkan menurut Soedjono budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota- anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. (Soedjono, 2005:2)

Menurut Siagian prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok. (Siagian, 2003:23). Pengertian lain tentang prestasi disebutkan prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya. (Dharma, 2003:1).

## II. KAJIAN PUSTAKA

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh individual sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Dengan indikator:

- a. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*innovation and risktaking*)
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*),

- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- d. Berorientasi kepada manusia (*peopleorientation*),
- e. Berorientasi tim (*teamorientation*)
- f. Agresivitas (*aggressiveness*)
- g. Stabilitas (*stability*). (Robbins, 2002:279)

Prestasi kerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dengan indikator :

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan Bambang Guritnodan Waridin dalam (Haristryanto, 2012:25)

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara :

##### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan masalah atau hal-hal yang diketahuinya. Dengan kuesioner akan diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, dan informasi tersebut memiliki kesahihan dan kehandalan yang tinggi, pengujian *hipotesis* penelitian tidak mengenai sasaran. Kriteria ini merupakan gambaran pengukuran mengenai ketepatan konsep yang diukur.

##### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan agar diperoleh gambaran yang lebih tajam dan mendalam setiap komponen yang diamati. Wawancara secara mendalam (*in Depth Interviews*) dilakukan untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari kuesioner dan melengkapi informasi yang diperlukan. Seperti dikemukakan (*Kerlinger, 1990:769*) wawancara dalam penelitian berguna untuk mendukung perolehan informasi dari responden tentang pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner.

Ada 3 maksud utama setiap wawancara, antara lain;

- a. Wawancara dapat dijadikan sebagai alat eksplorasi untuk membantu identifikasi variabel dan relasi. Mengajukan hipotesis dan memadu tahap-tahap lain dalam penelitian.
- b. Wawancara dapat menjadi instrumen utama penelitian. Pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian akan dimasukkan kedalam skedul wawancara. Pertanyaan itu harus dipandang sebagai butir-butir "soal" dalam suatu instrumen pengukuran dan bukan hanya sebagai sarana, penghimpun informasi.
- c. Wawancara dapat digunakan sebagai penopang atau pelengkap metode lain: tindak lanjut dalam melengkapi hasil yang tak terduga, membuat validasi metode lain dan menyelami atau mengetahui lebih dalam motivasi responden serta alasan responden memberikan jawaban dengan cara tertentu.

## B. 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 sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:110). Perhitungan keandalan suatu alat ukur yang umum digunakan adalah dengan mencari koefisien kehandalan alat ukur yang akan menentukan mutu keseluruhan proses pengumpulan data, dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha* ( $\alpha$ ) metode *Cornbach*:

$$\alpha = k \left( \frac{k}{(kb - 1)} \right) \left[ \frac{1 - \sum(Sb^2)}{St^2} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  = Alpha Cronbach

$Sb^2$  = Varian untuk instrument butir

$St^2$  = Varian untuk instrumen variable

Pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*realible*). 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 sarasannya, 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. Pengujian Analisis Regresi Sederhana

### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (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 :

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

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel bebas

y = variabel tidak bebas

korelasi dilambangkan dengan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq 1$ ). 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)

## 2. 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 independen 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 determinasi yang tinggi (Ghozali, 2007).

## 3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Budaya Organisasi

e = error/variabel pengganggu

## 4. 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,

#### 5. 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.

### D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan akan menghasilkan jawaban atas hipotesis yang sudah disebutkan dalam bab 1, yaitu bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh ketampakan fisik terhadap kepuasan p

H1 : Ada peranan pengaruh ketampakan fisik terhadap kepuasan

Ho : Tidak ada pengaruh daya tanggap terhadap kepuasan

H2 : Ada peranan pengaruh daya tanggap terhadap kepuasan

Ho : Tidak ada pengaruh keandalan terhadap kepuasan

H3 : Ada peranan pengaruh keandalan terhadap kepuasan

Ho : Tidak ada pengaruh jaminan terhadap kepuasan

H4 : Ada peranan pengaruh jaminan terhadap kepuasan

Ho : Tidak ada pengaruh empati terhadap kepuasan

H5 : Ada peranan pengaruh empati terhadap kepuasan

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi bentuk *Standardized coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3.123 + 0.315x$
2. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,3.123 angka tersebut menunjukkan prestasi kerja (Y) pegawai yang diperleh jika variabel Budaya Organisasi (X) *diabaikan*.
3. Nilai  $\beta$  sebesar 0.383 dengan. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Prestasi kerja (Y), yang bermakna bahwa bila

variable Budaya Organisasi (X) meningkat satu – satunya maka akan mendorong prestasi kerja sebesar 0.383 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

4. Nilai  $R$  adalah 0.352<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki hubungan yang rendah
5. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.124 yang bermakna bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 12.4 %, Sedangkan sisanya sebesar 87.6 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
6. Melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable Budaya Organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y). dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ , maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $\rho=0,000 < 0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 3.806 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.984, hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y). maka hipotesis pertama di terima,
7. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai  $F$  hitung = 12.908 lebih besar dari  $F$  table sebesar 4.085 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 kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis (H1) di terima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan konsep bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai pendapat pakar di bawah ini :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, kepemimpinan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan budaya organisasi, teknologi, sarana Produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. (Handoko , 2000:97)
2. Indikator yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain: (1) Kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) disiplin kerja, (4) inisiatif dan (5) Budaya kerjasama. (Nasution , 2000:99)
3. Budaya Organisasi diukur dengan delapan indikator, yaitu : mencurahkan seluruh kemampuan, mengorganisasikan pekerjaan sendiri, ramah, inisiatif (prakasa), rapat (pertemuan) tepat waktu, memperhatikan biaya, rasa aman dengan pekerjaan dan rasa bangga dan dihargai. (Mas'ud, 2004:55).
4. Suatu budaya yang kuat dapat mencapai hasil yang sama tanpa perlu adanya dokumentasi tertulis . Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat berarti peraturan dan ketentuan formal tertulis semakin berkurang, karena karyawan menerima suatu budaya organisasi bukan dari panduan tertulis tetapi dari sikap dan perilaku pemimpin maupun karyawan lainnya yang sudah mencerminkan suatu budaya organisasi yang kuat dan hal ini tercermin didalam sebuah perusahaan sehingga walaupun budaya organisasi itu tidak tertulis tetapi melalui sikap pemimpin dan karyawan yang ada diperusahaan tersebut sudah menggambarkan budaya organisasi yang kuat. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain seperti :
  - a. Kepemimpinan, bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- b. Suasana kerja, bahwa suasana kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan senang bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
  - c. Kompensasi, pemberian kompensasi terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja sehingga prestasi kerja karyawan bisa meningkat.
  - d. Disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang tinggi yang telah ditentukan oleh perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja dan ini sangat berpengaruh sekali terhadap prestasi kerja karyawan.
  - e. Motivasi, bahwa dengan motivasi yang tinggi yang ada pada karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan
  - f. Kompetensi, dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka bisa meningkatkan kinerja sehingga prestasi kerja karyawan bisa dicapai.
  - g. Kinerja, bahwa dengan kinerja yang tinggi bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan
  - h. Budaya Organisasi, bahwa budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi prestasi kerja (Robbins 2002:282).
5. Budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk (Wirawan, 2007:10)

## V. PENUTUP

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi bentuk *Standartdzet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3.123 + 0.315x$
2. Nilai *R* adalah 0.352<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki hubungan yang rendah
3. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.124 yang bermakna bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 12.4 %, Sedangkan sisanya sebesar 87.6 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
4. Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis pertama di terima

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. *Sulistiyani* dn *Rosidah*. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T H. 2001 Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. BPFE,. Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan, (2000). Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad (2002), 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mas'ud, Fuad, 2004, Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi, Semarang : BP Undip.

# Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Serta Harga Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Amplang Bengalon Di Ikm Center Sangatta

**Amrasnyah**  
STIE NUSANTARA SANGATTA

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana sumber data yang disuguhkan dalam bentuk angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 75 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda.

Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat dalam penelitian ini adalah  $Y = -0,585 + 0,379X_1 + 0,330X_2 + 0,397X_3 + e$

Dari Pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen  $X_1$  (citra merek) independen  $X_2$  (kualitas produk) dan  $X_3$  (Harga) berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian. Artinya semakin tinggi tingkat citra merek, kualitas produk dan harga maka semakin tinggi pula tingkat keputusan pembelian pada amplang bengalon. Citra merek, kualitas produk dan harga akan mempengaruhi keputusan konsumen membeli amplang bengalon di daerah Kutai Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara citra merek, kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian dengan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,521. Hal ini berarti 52,1% variasi keputusan pembeliannya dapat dijelaskan oleh variabel citra merek, kualitas produk dan harga sedangkan sisanya 47,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Citra Merek, Kualitas Produk, Harga

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dewasa ini semakin mengarah pada persaingan ketat khususnya untuk perusahaan sejenis. Oleh karena itu, keadaan ini akan mengakibatkan perusahaan setiap kali harus selalu mengikuti perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya. Selain itu, perusahaan harus mengikuti pola perilaku pesaing dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam perebutan pangsa pasar. Setiap perusahaan ingin berhasil dalam menjalankan bisnisnya. Mereka dituntut memiliki suatu keunikan atau ciri khas yang dapat memikat konsumen dalam rangka mempertahankan atau merebut pangsa pasar yang ada.

Pada zaman modern saat ini, salah satu industri yang tumbuh pesat adalah industri makanan ringan (snack). Hal ini terjadi karena tingginya pesanan akan makanan ringan (snack) SEBAGAI OLEH-OLEH KHAS SUATU DAERAH. KENYATAAN INI MERUPAKAN PELUANG YANG DIMANFAAT OLEH produsen makanan ringan (snack) dengan mengeluarkan berbagai jenis dan merek yang dikeluarkan di daerah Kutai Timur.

Produsen makanan ringan (snack) berlomba- lomba untuk menarik minat konsumen untuk membeli produknya.

Produk industri makanan ringan (snack) juga sangat kompetitif dalam bentuk, varian rasa, merek serta harga yang kompetitif. Merek-merek makanan ringan (snack) yang beredar di pasaran industri makanan di Kutai Timur sekarang ini berasal dari berbagai daerah diantaranya Sangatta Selatan, Sangkimah dan Bengalon Seperti Amplang Guling, Surya Gemilang, Karya Mandiri, Ampalng Rebonding dan Amplang Bengalon. Merek-merek tersebut banyak diminati oleh masyarakat Kutai Timur terutama di Sangatta.

## II. Kajian Pustaka

Manajemen pemasaran berasal dari dua kata yaitu manajemen dan pemasaran. Menurut Kotler dan Ammstrong pemasaran adalah analisis, perencanaan, implemenrasi, dan pengendalian dari prongram-program yang dirancang untuk menciptakan, membangun, dan memelihara pertukaran yang menguntungkan dengan pembeli sasaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen adalah proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing) penggerak (actuating) dan pengawasan.

Jadi dapat diartikan bahwa Manajemen Pemasaran adalah sebagai analisis, perencanaan, penerapan, dan pengendalian program yang dirancang untuk menciptakan, membangun, dan mempertahankan pertukaran yang menguntungkan dengan pasar sasaran dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen pemasaran adalah sebagai kegiatan yang direncanakan dan diorganisasikan yang meliputi pendistribusian barang, penetapan harga dan dilakukan penawasan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah dibuat yang tujuannya untuk mendapatkan tempat dipasar agar tujuan utama dari pemasaran dapat tercapai.

### a. Citra Merek

Citra merek (brand image) merupakan serangkaian asosiasi (persepsi) yang ada dalam benak konsumen terhadap suatu merek, biasanya terorganisasi menjadi suatu makna. Hubungan terhadap suatu merek akan semakin kuat jika didasarkan pada pengalaman dan mendapat banyak informasi.

### b. Kualitas Produk

Kualiatas ditinjau secara subjektif adalah sesuatu yang cocok dengan selera (Fitnes For Use) jadi suatu produk bias dikatakan berkualitas apabila produk tersebut mempunyai kecocokan penggunaan bagi dirinya. Ditinjau dari sudut pandang produsen, kualitas dapat diartikan sebagai kesesuaian dengan spesifikasinya, baik sesuai fisiknya, produsen juga sesuai dengan persuaratannya.

### c. Harga

Harga adalah nilai suatu barang yang dinyatakan dengan uang. Dalam arti luas harga adalah jumlah dari seluruh nilai yang ditukarkan oleh konsumen atas manfaat memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut. Harga merupakan salah satu variabel penting dalam pemasaran, menurut Staton (dalam Rhendria Dinawan (2010:90).

#### **d. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan citra merek terhadap pengambilan keputusan konsumen membeli Amplang Bengalon.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kualitas produk terhadap pengambilan keputusan konsumen membeli Amplang Bengalon.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan harga terhadap pengambilan keputusan konsumen membeli Amplang Bengalon
4. Diduga adanya pengaruh semua variabel citra merek, kualitas produk, harga terhadap pengambilan keputusan konsumen membeli Amplang Bengalon

#### **Metode Penelitian**

Amplang Bengalon yang sudah terkenal di Kalimantan Timur Khususnya di Kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur mempunyai banyak pelanggan setia yang membeli secara berulang maupun yang sekedar membeli sebagai oleh-oleh khas Kutai Timur. Karena banyaknya konsumen yang tersebar di Kutai Timur Penulis hanya akan melakukan penelitian untuk daerah khusus kota Sangatta.

Di Sangatta terdapat satu wadah yang menjual beraneka ragam oleh-oleh khas Kutai Timur termasuk Amplang Bengalon. Peneliti memilih "IKM CENTER" yang berdiri dibawah Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang terletak di Pasar Induk Sangatta Utara Penelitian tersebut dilakukan mulai tanggal 10 juli s/d 25 desember

#### **A. Definisi Operasional Variabel**

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

1. Citra merek (X1) merupakan keseluruhan persepsi atau sikap yang berupa keyakinan dan preferensi terhadap merek dan dibentuk dari informasi dan pengalaman masa lalu terhadap merek itu. Indikator citra merek:
  - a. Keunggulan Asosiasi Merek
  - b. Keunikan Asosiasi Merek,
  - c. Kekuatan Asosiasi Merek.
2. Kualitas produk (X2), merupakan keunggulan yang dimiliki Amplang Bengalon di Kabupaten Bengalon akan produknya. Indikator kualitas produk:
  - a. Kualitas rasa
  - b. Ketahanan produk
  - c. Porsi
3. Harga merupakan salah satu variabel penting dalam pemasaran, menurut Staton (dalam Rhendria Dinawan (2010), menyebutkan harga sebagai jumlah nilai yang ditukarkan konsumen dengan manfaat dari memiliki atau menggunakan produk atau jasa yang lainnya ditetapkan oleh pembeli atau penjual untuk satu harga sama terhadap semua pembeli. Indikator harga:
  - a. Harga terjangkau
  - b. Daya saing harga
  - c. Kesesuaian harga dengan manfaat produk

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada masyarakat di kota Sangatta yang mengkonsumsi Amplang Bengalon. Karena populasi dalam penelitian ini seluruh orang yang mengkonsumsi Amplang Bengalon di kota Sangatta jumlahnya sangat banyak, maka dilakukan pengambilan sample untuk penelitian ini. Maka populasi dalam penelitian adalah konsumen yang mengkonsumsi Amplang Bengalon. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 orang secara acak.

## C. Teknik dan Pengumpulan Data

### 1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Data skunder diperoleh dari data yang diberikan oleh instansi seperti absensi instansi, struktur organisasi, laporan /dokumen dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

### 2. Penelitian Lapangan (Field Work Research)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup

## Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan standardized coefficients. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,585 + 0,379X_1 + 0,330X_2 + 0,397X_3 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen X1 (Citra merek) dan independen X2 (kualitas produk) dan independen X3 (Harga) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan pembelian amplang bengalon. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor citra merek menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi keputusan pembelian. Ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Artinya semakin tinggi tingkat citra merek, kualitas produk dan harga maka semakin tinggi pula tingkat keputusan pembelian pada amplang bengalon. citra merek, kualitas produk dan harga akan mempengaruhi keputusan konsumen membeli amplang bengalon di daerah Kutai Timur. adalah ramalan eror yang artinya bahwa selain ketiga variabel tersebut ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi keputusan konsumen membeli produk amplang bengalon

### 1. Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara citra merek terhadap keputusan pembelian. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,537 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0,05$ ) dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2. Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,967 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ) dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kualitas produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kualitas produk terhadap keputusan pembelian amplang bengalon di kutai timur.

## 3. Harga terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Harga terhadap Keputusan Pembelian. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,703 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ) dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa harga berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel harga terhadap keputusan pembelian amplang bengalon di kutai timur.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji-F menyatakan secara simultan Citra Merek, Kualitas Produk, serta Harga secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y (Keputusan Pembelian).
2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel Citra Merek berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, variabel Kualitas Produk berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, variabel Harga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan terhadap Keputusan Pembelian adalah Citra Merek.
3. Dari analisis diperoleh nilai R adjust square ( $R^2$ ) sebesar 0.521 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9 % dipengaruhi oleh variabel lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinawan. 2010. Kualitas Produk : Alat Strategi Yang Penting, FreePress. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Zeithaml, V. A., 2003, Service Marketing (3rd ed.), Tata McGraw Hill, New Delhi.
- Erna Ferrinadewi, (2004) Pengaruh threat emotion konsumen dan brand Trust pada keputusan pembelian produk Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Aaker, D.A. (1991), Managing Brand Equity, The Free Press, New York, NY.
- Alfian, B. 2012. Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil Toyota Kidjang Inova Pada PT. Hadji Kalla Cabang Polman Makasar: Skripsi Universitas Hasanuddin

# Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur

Simunawir Sitoro  
STIE NUSANTARA SANGATTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients yakni  $Y = 3,654 + 0,645 X_1 + 0,245 X_2$  menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 3,654. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,645 dan nilai  $\beta_2$  sebesar 0,245. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan melihat pada uji T dan Uji F. Berdasarkan uji T variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai  $p=0,000 < 0,05$ ,  $t_{hitung} 6,954 > t_{tabel} 1,986$  maka hipotesis diterima. Uji T variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai  $p= 0,033 < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,986$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan uji F variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai  $p=0,000 < 0,05$  dengan nilai  $F_{hitung} 36,829 > F_{tabel} 3,10$  maka hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan organisasi, seperti diketahui bahwa manusia memerlukan organisasi dan organisasi memerlukan manusia, organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia "*organization means people*". Manusia sangat penting bagi organisasi, karena peran manusia dalam organisasi akan mampu membentuk suatu sikap (*attitude*) dan pandangan (*vision*) yang sangat mendukung terselenggaranya manajemen sumber daya manusia bagi perwujudan eksistensinya yang kompetitif.

Sumber daya manusia yang turut serta berpartisipasi dalam kerjasama organisasi selalu memiliki tujuan dan kepentingan pribadi masing-masing. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengaturan dan pengarahan agar tujuan organisasi tidak terganggu karenanya dan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Kualitas sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan pada instansi masih perlu ditingkatkan saat ini, maka Organisasi Perangkat daerah Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur memerlukan kepemimpinan yang berkemampuan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan masa lalu dan

pengembangannya. Apabila kinerja dapat meningkat, tentu saja para pegawai, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya manajemen Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur bakal diuntungkan dengan kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada organisasi memperoleh hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, penyusun ingin mencoba mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi" (Mangkunegara, 2010 : 2).

### B. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya (Sedarmayanti 2009 : 249).

### C. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002:36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

#### 1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

#### 2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

#### 3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

#### 4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

#### D. Kinerja

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi  
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi  
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja  
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja  
Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama  
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur pada bulan Mei-Juni 2017. Jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 92 orang dengan teknik penarikan sampel *non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

#### A. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi, 2005:127). Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tabulasi dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
2. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4
3. Jawaban N (Netral) diberi skor 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

#### B. Teknik Analisis Data

Untuk menunjang penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), maka digunakan rumus menurut Akdom dan Riduwan (2007 : 142) sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Kinerja
X <sub>1</sub>	=	Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	=	Lingkungan Kerja
e	=	Error
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	Koefisien Korelasi
a	=	Konstanta

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006 : 45) "Uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut." Teknik pengujian yang sering digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah: Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson).

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006 : 41), "Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil." Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk pengujian reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2001 : 42). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah Distribusi normal akan menunjukkan nilai Absolut (D) lebih besar dari pada nilai  $\alpha = 0,05$  garis lurus dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

### 4. Uji Hipotesis

#### Uji F (Pengujian simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel bebas (Kualitas pelayanan publik) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan masyarakat).

Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat.
- 2)  $H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- b) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan signifikansi dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (kepemimpinan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan signifikansi dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Pertanian Kab. Kutai Timur berikut adalah hasilnya:

### 1. Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Varibel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha ( $\alpha$ )	Batas Cronbach 's Alpha ( $\alpha$ )	Ket.
1	Kepemimpinan	5	0,703	0,60	Reliable
2	Lingkungan Kerja	4	0,613	0,60	Reliable
3	Kinerja Pegawai	5	0,719	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dapat dikatakan *reliable*.

### 2. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94298044
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,017
Asymp. Sig. (2-tailed)		,252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai  $p = 1,017 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### A. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Utami, 2014 : 85).

Tabel 3. Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,654	2,174		1,681	,096
Total Skor Kepemimpinan	,645	,093	,585	6,954	,000
Total skor lingkungan kerja	,245	,113	,182	2,166	,033

a. Dependent Variable: Total skor kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%). Nilai  $p$  untuk kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  (5%) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,033 > \alpha = 0,05$  (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan ( $X_1$ ) lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Dari tabel di atas juga dapat dilihat nilai ( $\beta_0$ ) = 3,654, nilai  $\beta_1 = 0,645$ , dan nilai  $\beta_2 = 0,245$ . Sehingga model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,654 + 0,645 X_1 + 0,245 X_2$ . Besar pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 0,645 dan besar pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 0,245.

### B. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (*Parsial*)

Penelitian ini menggunakan hipotesis 2 arah, sehingga nilai  $\alpha$  harus dibagi 2. Rumus mencari t tabel dapat dituliskan sebagai berikut :  $t_{tabel} = t_{(1/2 \alpha)(n-2)} = t_{0,025(90)} = 1,986$

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,654	2,174		1,681	,096
1 Total Skor Kepemimpinan	,645	,093	,585	6,954	,000
Total skor lingkungan kerja	,245	,113	,182	2,166	,033

a. Dependent Variable: Total skor kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,645 dengan  $t$  hitung sebesar 6,954 > nilai  $t$  tabel yaitu 1,986 dan nilai  $p < 0,05$  (sig.  $T = 0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,245 dengan  $t$  hitung sebesar 2,166 >  $t$  tabel yaitu 1,986 dan nilai  $p < 0,05$  (sig.  $T = 0,033 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## 2. Uji F (Simultan)

$F$  tabel =  $(k, n-k) = (2, 92-2) = (2, 90)$ . Angka ini kemudian dicari pada tabel distribusi  $F$ , sehingga diperoleh nilai  $F$  tabel = 3,10.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	284,318	2	142,159	36,829	,000 <sup>b</sup>
Residual	343,541	89	3,860		
Total	627,859	91			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai ( $Y$ )

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Data Primer, 2017.

Tabel 5 menunjukkan bahwa, nilai  $F$ -hitung ( $F$ -statistic) sebesar 36,829 >  $F$  tabel yaitu 3,10 dengan nilai  $p$  0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil regresi linear berganda di peroleh model sebagai berikut :  $Y = 3,654 + 0,645 X_1 + 0,245 X_2$ . Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien 0,645 dengan  $t$  hitung sebesar 6,954 > nilai  $t$  tabel yaitu 1,986 dan nilai  $p < 0,05$  (sig.  $T = 0,000 < 0,05$ ).

Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil analisis statistik lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,245 dengan  $t$  hitung sebesar 2,166 >  $t$  tabel yaitu 1,986 dan nilai  $p < 0,05$  (sig.  $T = 0,033 < 0,05$ ).

Nilai  $F$ -hitung ( $F$ -statistic) sebesar 36,829 >  $F$  tabel yaitu 3,10 dengan nilai  $p$  0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**PENUTUP****A. Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akdom dan Ridwan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori & Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu: Jakarta.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan*. Salemba Empat: Jakarta.
- Fadel. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya*. Jurnal Universitas Terbuka: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Falsafah Teori dan Penerapannya*. PustakaPelajar: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2007. *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Refika Aditama: Bandung.
2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Refika Aditama: Bandung.
- Render, Barry dan Jay Heizer. 2001. *Human Resource Management*. Terjemahan Buku 2: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi ke sepuluh*. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat: Jakarta.
- Supardi. 2005. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Badan Penerbit UNM: Makassar.
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Padapt. Gapura Omega Alpha Land, Depok)*. Skripsi: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Uin Syarif Hidayatullah.

# PENGARUH SUASANA TOKO, KUALITAS PRODUK DAN KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA TOKO ADI FASHION DI SANGATTA

Efendi Rahmanto  
STIE Nusantara Sangatta

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion di Sangatta, dengan jumlah responden 54 orang. Analisa data di menggunakan analisa Regresi sederhana, dengan aplikasi SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan. Walaupun variabel  $x$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$  tetapi variabel  $X$  memiliki hubungan yang rendah terhadap variabel  $Y$  dengan nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,439. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,363, menunjukkan bahwa apabila suasana toko ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan loyalitas pelanggan sebesar 36,3%. Nilai koefisien kualitas produk sebesar 0,339 artinya apabila kualitas produk bertambah maka akan terjadi peningkatan loyalitas pelanggan sebesar 33,9%, dan apabila terjadi peningkatan kepuasan pelanggan sebesar 0,308 maka akan terjadi peningkatan loyalitas pelanggan sebesar 30,8%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,057 lebih besar dari  $F$  table sebesar 2.790.

**Kata Kunci** : suasana toko, kualitas produk, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan

## I. PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi serta ilmu pengetahuan dapat membawa dampak dan pengaruh yang sangat berarti untuk perkembangan perekonomian di negara kita dalam bidang usaha, baik secara umum maupun pada perusahaan bisnis khususnya. Sejalan dengan hal tersebut banyak bermunculan perusahaan dagang yang bergerak pada bidang perdagangan eceran (*retailing*) yang berbentuk seperti toko, distro, mini market, *department store* (toserba), pasar swalayan (supermarket), dan lain-lain. Agar perusahaan dapat memenangkan persaingan tersebut, mereka memanfaatkan peluang-peluang bisnis yang ada dan berusaha untuk menerapkan strategi pemasaran yang tepat untuk menguasai pasar. Penguasaan pasar dapat tercapai apabila pelanggan merasa puas pada kinerja produk yang ditawarkan oleh pengusaha. Karena melalui pemberian kepuasan akan membuat pelanggan merasa dihormati dan dihargai sehingga pada akhirnya dapat menciptakan *image* yang positif terhadap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perhatian besar terhadap kepuasan pelanggan sebagai alat bersaing sangat penting karena

pelanggan yang terpuaskan akan cenderung setia terhadap perusahaan tersebut. Terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya hubungan antara perusahaan dan pelanggan menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi pembelian ulang dan terciptanya loyalitas pelanggan, dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut (*word-of-mouth*) yang menguntungkan bagi perusahaan (Tjiptono, 2000:68). Pelanggan yang loyal merupakan salah satu kunci sukses suatu bisnis atau usaha. Mempertahankan pelanggan yang dapat loyal terhadap suatu produk harus mendapatkan prioritas yang utama daripada mendapatkan pelanggan yang baru. Berdasarkan permasalahan yang ada penulis ingin mengetahui pengaruh suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion di Sangatta,

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas produk sangat identik terhadap pencapaian kepuasan pelanggan. Kualitas produk yang baik ialah yang mampu menciptakan, mempertahankan kepuasan pelanggan serta menjadikan pelanggan yang loyal. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berupaya untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan, dan meningkatkan loyalitas pelanggannya di toko itu sendiri. Dan saat ini *atmosphere store* (suasana toko) menjadi faktor yang sangat penting bagi para konsumen di dalam memilih tempat untuk berbelanja. Suasana yang nyaman juga menjadi bahan pertimbangan sendiri bagi para konsumen pada saat sebelum memutuskan untuk datang atau mengunjungi toko tertentu. Apabila sebuah toko memiliki atmosfer yang baik dan elegan, maka toko tersebut dapat memberikan kelas sosial yang baik di mata konsumen. Toko Adi Fashion toko yang menjual pakaian berkualitas di kota Sangatta, toko pakaian ini berdiri sejak tahun 1989. Adapun berbagai *brand-brand* yang di jual di toko ini mulai dari merek yang terkenal seperti *Levi's*, *M.gee*, *Lois*, *Cardinal*, *Leggs*, *Ocean pacific* dan lain-lain. Toko Adi Fashion menyediakan bermacam-macam produk seperti Kaos, Kemeja, Jaket, Celana Jeans, Celana Kain, Sabuk, Sandal, dan Topi.

Loyalitas menurut Kotler (2005:18) adalah, suatu pembelian ulang yang dilakukan oleh seorang pelanggan karena komitmen pada suatu merek atau perusahaan. Loyalitas menurut Griffin dalam Hurriyati (2005:129) lebih mengacu pada wujud perilaku dari unit-unit pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian secara terus-menerus terhadap barang atau jasa suatu perusahaan yang dipilih.

Menurut Kotler dan Keller (2009), suasana toko adalah suasana terencana yang sesuai dengan pasar sarasannya dan yang dapat menarik pelanggan untuk membeli. Sedangkan menurut Berman dan Evan (2007), *store atmosphere* merupakan karakteristik fisik toko yang dapat menunjukkan *image* (kesan) toko dan menarik konsumen.

Dalam buku Manajemen Pemasaran, 2008 edisi 13 Philip Kotler terdapat definisi mengenai kualitas menurut *American Society for Quality Control*, yaitu totalitas fitur dan karakteristik produk atau jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Sedangkan kualitas produk adalah pendapat pelanggan terhadap keseluruhan kualitas atau keunggulan suatu produk atau jasa layanan berkenaan dengan maksud yang diharapkan (Tjiptono, 1997). Perusahaan yang memuaskan sebagian besar kebutuhan pelanggannya sepanjang waktu disebut perusahaan berkualitas.

Menurut Tjiptono (2008:146), kepuasan atau ketidakpuasan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian atau diskonfirmasi yang dirasakan antara harapan sebelumnya (atau norma kinerja lainnya) dan kinerja produk yang dirasakan setelah pemakaiannya. Sedangkan menurut Kotler (2009), kepuasan pelanggan adalah

perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya.

### III. METODE

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei - Agustus 2016. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun ruang lingkup penelitian ini mencakup tentang suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh orang yang menggunakan produk dari Toko Adi Fashion di Sangatta. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dan pengambilan responden dilakukan dengan teknik *Accidental Sampling*. Kriteria yang dipilih adalah sampel yang memang menggunakan produk Toko Adi Fashion sebagai barang keperluan pribadinya. Dengan demikian, diharapkan pengguna sudah memahami dan mengetahui tentang produk tersebut. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, maka jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus (Slovin, 1996). dari hasil perhitungan di dapatkan sampel sebanyak 54 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuisisioner (angket). Variabel Bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah : 1) Suasana Toko ( $X_1$ ), 2) Kualitas Toko ( $X_2$ ), 3) Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ). Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel tergantung yang keberadaannya dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah loyalitas pelanggan ( $Y$ ).

#### Pengukur Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  Tabel untuk *degree of freedom*  $d(f) = n-2$  dengan *alpha* 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  Tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

##### 2. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007 : 110). Perhitungan keandalan suatu alat ukur yang umum digunakan adalah dengan mencari koefisien kehandalan alat ukur yang akan menentukan mutu keseluruhan proses pengumpulan data, dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha*( $\alpha$ ) metode *Cornbach*:

Keterangan:

$\alpha$  = 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 (*realible*). 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*.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan di Toko Adi Fashion Sangatta. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali,2005:82):

Dimana:

a = Nilai Konstanta

Y = Loyalitas Pelanggan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi antara Suasana Toko dengan Loyalitas Pelanggan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi antara Kualitas Produk dengan Loyalitas Pelanggan

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi antara Kepuasan Pelanggan dengan Loyalitas Pelanggan

X<sub>1</sub> = Variabel Suasana Toko

X<sub>2</sub> = Variabel Kualitas Produk

X<sub>3</sub> = Variabel Kepuasan Pelanggan

$\varepsilon$  = *Standard Error*

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F pada dasarnya Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. 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 : Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan secara simultan terhadap loyalitas pelanggan. Ha :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Suasana toko, kualitas produk dan kepuasan pelanggan secara simultan terhadap loyalitas pelanggan.

#### 2. 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 independens 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 :  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel X1, X2, dan X3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel X, X2, dan X3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

### 3. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

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 detrmniasi yang tinggi (Ghozali,2007).

## III. HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
< 20 tahun	13	24,07%
21 - 40 tahun	25	46,29%
41 tahun keatas	16	29,64%
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data primer diolah 2016

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan status perkawinan.

Golongan	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
Nikah	37	68,52%
Belum Nikah	17	31,48%
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2016

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### • Uji Validitas

##### a. Variabel loyalitas pelanggan (Y)

Variabel loyalitas pelanggan (Y) merupakan variabel Independen, kevaliditasannya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Loyalitas pelanggan

Kode Pertanyaan	Person Correlation	Sign	Minimal Korelasi	Keputusan
Loyalitas 1	926	0,000	0,30	Valid
Loyalitas 2	861	0,000	0,30	Valid
Loyalitas 3	853	0,000	0,30	Valid
Loyalitas 4	870	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Dari tabel di 3 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel loyalitas pelanggan dengan 4 item pernyataan memiliki nilai korelasi antara 853 – 926. Karena nilai korelasi diatas 0,30, dengan nilai signifikansinya ( $0.000 < 0,05$ ) dapatlah dikatakan bahwa semua item pernyataan valid.

b. Variabel Suasana Toko ( $X_1$ )

Varibel Suasana Toko ( $X_1$ ) merupakan variabel dependen, kevaliditasannya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Validitas Untuk Variabel Suasana Toko

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikansi	Minimal Korelasi	Keputusan
Suasana Toko1	819	0,000	0,30	Valid
Suasana Toko2	878	0,000	0,30	Valid
Suasana Toko3	861	0,000	0,30	Valid
Suasana Toko4	827	0,000	0,30	Valid
Suasana Toko5	796	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Dari tabel 4 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel suasana toko dengan 5 item pernyataan, nilai korelasi sudah diatas 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pernyataan mulai dari pernyataan pertama sampai pernyataan 5 di dapatkan nilai korelasi antara 796 – 878. Karena nilai korelasi diatas 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi dengan nilai signifikansinya ( $0.000 < 0,05$ ) sehingga dikatakan bahwa semua item pernyataan dapatlah dikatakan valid.

c. Variabel Kualitas Produk ( $X_2$ )

Variabel kualitas produk ( $X_2$ ) merupakan variabel dependen, kevaliditasannya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas Untuk Variabel Kualitas Produk

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Sig	Minimal Korelasi	Keputusan
Kualitas Produk1	870	0,000	0,30	Valid
Kualitas Produk2	934	0,000	0,30	Valid
Kualitas Produk3	846	0,000	0,30	Valid
Kualitas Produk4	913	0,000	0,30	Valid
Kualitas Produk5	876	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah 2016

Dari Tabel 5 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel kualitas produk dengan 5 item pernyataan nilai korelasi diatas 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pernyataan mulai dari pernyataan pertama sampai pernyataan kelima di dapatkan nilai korelasi antara 876 - 934, nilai signifikasi dari pernyataan pertama sampai pernyataan kelima dengan nilai signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) berarti dapat dikatakan semua item pernyataan dikatakan valid.

d. Variabel Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ )

Varibel Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ) merupakan variabel dependen, kevaliditasannya dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6.  
Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Pelanggan

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Sig	Minimal Korelasi	Keputusan
Kepuasan 1	803	0,000	0,30	Valid
Kepuasan 2	860	0,000	0,30	Valid
Kepuasan 3	767	0,000	0,30	Valid
Kepuasan 4	821	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Dari tabel 6 didapatkan hasil uji validitas untuk variabel kepuasan dengan 4 item pernyataan ternyata nilai korelasi diatas 0,30. Nilai korelasi keempat item pernyataan mulai dari pernyataan pertama sampai pernyataan kelima didapatkan nilai korelasi antara 767 - 860. Nilai signifikasi dari pernyataan pertama sampai pernyataan keempat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan valid.

• Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Status
1	Loyalitas pelanggan	4	.941	0,60	Reliable
2	Suasana Toko	5	.927	0,60	Reliable
3	Kualitas Produk	5	.954	0,60	Reliable
4	Kepuasan Pelanggan	4	.897	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 18 item pernyataan ternyata memiliki cronbach's alpha antara 0,601 – 0,661. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 18 item dapat dikategorikan reliable.

## 2. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini variabel Loyalitas pelanggan (Y) dipengaruhi oleh Suasana Toko ( $X_1$ ), Kualitas Produk ( $X_2$ ) dan Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ). Hasil pengujian terdapat pengaruh yang positif dari variabel Suasana Toko ( $X_1$ ), Kualitas Produk ( $X_2$ ) dan Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ) menggunakan teknik analisis regresi Linear Berganda (bersama-sama) maupun parsial.

Tabel 8. Analisis Regrasi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	0.029	0.691		0.042	0.966
Suasana Toko	0.363	0.109	0.363	3.318	0.002
Kualitas Produk	0.339	0.101	0.366	3.37	0.001
Kepuasan Pelanggan	0.308	0.104	0.316	0.954	0.005

Sumber : Analisis Data Pimer

Berdasarkan tabel 8 dapat diuraikan bahwa suasana toko berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion di Sangatta. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan suasana toko mampu mendorong loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion di Sangatta. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kualitas produk mampu mendorong loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion. Kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

pelanggan pada Toko Adi Fashion di Sangatta. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kepuasan pelanggan mampu mendorong loyalitas pelanggan pada Toko Adi Fashion.

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0.029 + 0.63X_1 + 0.339X_2 + 0.308X_3$$

Dari hasil koefisien regresi berganda variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel - variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.406	.43994

Sumber: Data primer diolah 2016

Hasil dari Tabel 9 diketahui bahwa nilai  $R$  adalah 0.663<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa Suasana Toko ( $X_1$ ), Kualitas Produk ( $X_2$ ) dan Kepuasan pelanggan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh sebesar 66,3% terhadap loyalitas pelanggan, sedangkan sisanya 33,7% di pengaruhi oleh variabel -variabel lain yang tidak diteliti.

### 3. Uji Hipotesis

#### • Uji t

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Suasana Toko ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas pelanggan ( $Y$ ). Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $\rho=0,000<0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 3.318 lebih besar  $t_{Tabel}$  1.674. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Suasana Toko ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas pelanggan ( $Y$ ), maka hipotesis pertama di terima. Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Kualitas Produk ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas pelanggan ( $Y$ ), dengan nilai  $\rho=0,001$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $\rho=0,000<0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 3.370 lebih besar  $t_{Tabel}$  1.674.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Kualitas Produk ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas

pelanggan (Y). Maka hipotesis Kedua (H2) di terima. Pengujian terhadap hipotesis ketiga dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas pelanggan (Y), dengan nilai  $\rho=0,001$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $\rho=0,002 < 0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 2.954 lebih besar  $t_{Tabel}$  1.674. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas pelanggan (Y). Maka hipotesis ketiga (H3) di terima.

- **Uji F**

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.

Tabel 10. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.582	3	2.527	13.057	.000 <sup>a</sup>
Residual	9.678	50	.194		
Total	17.259	53			

Sumber: Data diolah 2016

Uji F 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 = 13.057 lebih besar dari F table sebesar 2.790 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi teraebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas pelanggan Pelanggan (Y) maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H3) di terima.

## PENUTUP

Variabel Suasana Toko ( $X_1$ ), Kualitas Produk ( $X_2$ ) dan Kepuasan Pelanggan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pelanggan (Y) pada Toko Adi Fasion di Sangatta. F hitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa variabel Suasana Toko, Kualitas Produk dan Kepuasan Pelanggan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pelanggan Toko Adi Fashion di Sangatta. Dari ketiga variabel independent bahwa variabel kualitas produk memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap loyalitas pelanggan Toko Adi Fashion di Sangatta.

Disarankan bagi Toko Adi Fashion agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan dan kualitas produk yang telah dilakukan dan diberikan kepada

konsumen selama ini, agar konsumen memiliki kepuasan yang kuat untuk memutuskan menggunakan produk Toko Adi Fashion di Sangatta Utara Kutai Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berman, Barry and Joel R. Evans. 2008. *Retail Management A Strategi Approach*. Edisi 10. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl Mcdaniel. 2001. *Pemasaran*. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Fandy, Tjiptono. 2011. *Pemasaran Jasa*, Bayumedia, Malang.
- Gutierrez, B. 2004. *Determinants of Planned and Impulse Buying: The Case of the Philippines*. *Asia Pacific Management Review*, 9(6), 1061-1078
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Milenium. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta
- Kotler, Philip. 2005. *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler dan Amstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Kotler dan Amstrong, Yudhi. 2008. *Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio*. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3, Juni.
- Lupiyoadi, Rambat, 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba Empat, Jakarta.
- Levy & Weitz, 2001. *Retailing Management*. 4th edition. New York: Mc.Graw Hill, Irwin.
- Malhotra Naresh K. 1993. *Marketing Research and Applied Orientation*. USA: Prentice Hall International.
- Musanto, Trisno. 2004. *Faktor-Faktor Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan: Studi Kasus Pada CV. Sarana Media Advertising Surabaya*. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2008. *Measuring Customer Satisfaction*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Stanton. William J. 2004. *Prinsip Pemasaran*. PT. Gelora Aksar Pratama Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL (FIF) SANGATTA

**Endang Prihatiningsih**  
STIE Nusantara Sangatta

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja PT Federal International Finance (FIF) Sangatta. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 95 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Sangatta, sehingga meningkatkan kinerja karyawan kepemimpinan transaksional perlu dilakukan perbaikan

**Kata Kunci** : *kepemimpinan transaksional, kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan, biasanya pemimpin tersebut membuat keputusan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Sangatta.

## II. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan (Bycio, 2004:38). Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (promosi jabatan atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kepemimpinan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan berorganisasi, banyak gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk kemudian di terapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai. Motivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai sendiri, namun tidak terlepas dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Kinerja (promosi jabatan) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:19). Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu Sulistiyani dan Rosidah (2003:21).

## III. METODE

Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variable exsogen dan variable endogen. Adapun variable exsogen adalah Kepemimpinan Transaksional sedangkan yang berfungsi sebagai variable endogen Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance (FIF) Sangatta. Adapun cara pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan kuisisioner dan studi pustaka.

Alat analisis diambil berdasarkan data yang dikumpulkan berdasarkan indikator dari variable X dan Y. Untuk variable Kepemimpinan Transaksional (X) dan untuk variable Kinerja karyawan (Y). Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan digunakan berupa kuisisioner dengan pengukuran skala likert yang mempunyai 5 (lima) tingkatan dalam menentukan skor berdasarkan skala likert. Adapun alat analisis yang digunakan dengan bantuan Statitcal for Product and Service Solution (SPSS) versi 19 adalah sebagai berikut :

- Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisioer dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkap suatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid bila setiap butir instrumen  $> 0.30$  dan dikatakan tidak valid jika  $< 0.30$  Sugiyono (2012).

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Metode uji reliabilitas yang biasa digunakan yaitu *Cronbach Alpha*. Teknik *Cronbach Alpha* sangat cocok digunakan pada skor dengan skala likert.

- Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) digunakan untuk analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *Statistical for Product and Service Solutin* (SPSS) dalam pengolahannya.

Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variable tidak bebas (dependen) atau kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Variable bebas (independen) atau kepemimpinan transaksional

- Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variable (X) independen berpengaruh signifikan terhadap variable (Y) dependen Priyanto(2013). Pengujian dilakukan dalam penelitian ini untuk mengujisignifikansi terhadap variable X dan variabel Y, apakah X (kepemimpinan Transaksional) berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja karyawan). Langkah- langkah pengujian yakni sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis

H<sub>0</sub>: kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub>: kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

- c. Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan hasil dari *output* SPSS .

- d. Menentukan  $t_{table}$

Pengujian ini menggunakan tingkat keyakinan (*Level of confidence*) Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 95\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $95-2$ . Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk  $t_{table}$  sebesar 1.661

- e. Kriteria pengujian

H<sub>0</sub> diterima jika  $t_{hitung} < t_{table}$  sedangkan H<sub>a</sub> ditolak, berarti tidak berpengaruh.

H<sub>0</sub> ditolak jika  $t_{hitung} > t_{table}$  sedangkan H<sub>a</sub> diterima, berarti berpengaruh.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase(%)
Laki-laki	67	71
Perempuan	28	29
Jumlah	95	100

Sumber: Data diolah

### 2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 2. Deskripsi responden berdasarkan usia**

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
22-25	9	9
26-35	48	51
36-45	23	24
46-55	15	16
Jumlah	95	100

Sumber: Data diolah

### 3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 3. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persentase(%)
SLTA/Sederajat	35	37
Diploma	26	27
S1	32	34
S2	2	2
Jumlah	95	100

Sumber: Data diolah

### 4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja**

Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1-5	34	36
6-10	32	34
>10	29	30
Jumlah	95	100

Sumber: Data diolah

## 5. Uji Instrumen Penelitian

### • Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur apa yang akan diukur. Memastikan apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat. Uji validitas ditunjukkan dengan adanya korelasi atau hubungan terhadap skor total item pernyataan, dan perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak. Item dikatakan valid jika  $r > 0.30$

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variable	Indikator	r hitung	Validitas
Kepemimpinan Transaksional (X)	X1	0.577	Valid
	X2	0.636	Valid
	X3	0.685	Valid
	X4	0.714	Valid
	X5	0.864	Valid
	X6	0.661	Valid
	X7	0.372	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.446	Valid
	Y2	0.810	Valid
	Y3	0.696	Valid
	Y4	0.653	Valid

Sumber : Data olahan dari output SPSS

Hasil uji validitas pada Tabel tersebut dapat disimpulkan semua item pada kuesioner dinyatakan valid.

### • Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas kuesioner dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yang sering digunakan dalam skala likert, yaitu jika *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) nilainya  $> 0,50$  maka kuesioner reliable, sedangkan jika  $< 0.50$  maka kuesioner tidak reliable.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachalpa	Standar Cronbach Alpa	Ket
Kepemimpinan Transaksional (X)	0.772	$> 0.50$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.549	$> 0.50$	Reliabel

Sumber : Data olahan dari output SPSS

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* > 0.50 yakni sebesar 0.772 variabel (X) dan 0.549 variabel (Y). Dapat disimpulkan bahwa alat ukur kuesioner reliable

- **Uji Regresi Linear Sederhana**

Digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.283	.366		6.247	.000
X1. T	.335	.106	.311	3.158	.002

a. Dependent Variabel Y1. T

Sumber : Data output SPSS

Susunan persamaan regresi linear yakni sebagai berikut :  $Y = 2,283 + 0,335X$

- Konstanta sebesar 2.283 , artinya jika variabel kepemimpinan transaksional (X) nilainya adalah 0 , maka variabel Kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 2,283.
- Koefisien variabel K3 (X) 0,335, artinya jika variabel kepemimpinan transaksional (X) mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,335 Koefisien bernilai positif artinya semakin baik kepemimpinan transaksional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- **Uji t**

Untuk mengetahui apakah variabel independen yakni kepemimpinan transaksional (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) maka diperlukan uji t. Menurut Sugiono (2006), jika sig < 0,05 dan jika nilai t hitung lebih dari t Tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika sebaliknya sig > 0,05 dan nilai t hitung kurang dari t Tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 8.**

**Uji t Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.283	0.366		6.247	.000
X1. t	0.335	0.106	0.311	3.158	.000

a. Dependent Variabel Y1R

Sumber : Data output SPSS

Dengan menggunakan tingkat keyakinan (*level of confidence*) 95% maka nilai t Tabel dapat dilihat dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $95-2 = 93$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  ialah jumlah variabel). Variabel kepemimpinan transaksional (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini diperoleh yakni  $T \text{ hitung} > T \text{ Tabel}$  ( $3.158 > 1.661$ ), dan  $\text{sing.}000 < 0,05$ .

## PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Sangatta. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari t Tabel ( $3.158 > 1.661$ ). Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada PT Federal International Finance (FIF) Sangatta maka akan semakin tinggi pula kinerja para karyawan. Dari penelitian ini disarankan kepemimpinan yang berfungsi sebagai penyatu dari berbagai individu dan kelompok yang berbeda untuk menuju pada tujuan bersama. Pemberian pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan bidangnya dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan PT Federal International Finance (FIF) Sangatta dan perlu adanya proses penilaian yang berkala atas tingkat kinerja karyawan sebagai tolak ukur pencapaian produktivitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bas, Benard M, Avulio Bruce J, Jung, Dong, dan Berson Yair. 2003. *Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional leadership*. Woshington D C.
- Burns, James Mac Gregor. 1998. *Transactional and Transformational leadership*, in Hickman, Gill Robinson, editor leading organitations, perspectives for a new Era, Sage publications, London.
- Bycio, Adarika. 2000. *Involved and learning leadership style and employed productivity* (Tesis), Unpublished, Michigan, USA
- Flippo, Edwin B, 2005. *Manajemen personalia*. Jakarta, Airlangga
- Hasibuan, Melayu. 1997. *Manajemen sumber daya manusia* (Dasar dan kunci keberhasilan). PT. Gunung agung, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. 1997. *Organisasi dan motivasi*, bumi aksara, Jakarta
- Handoko, T Hani. 1986. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia, Edisi kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Rober, Jhon H. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Marline, 2009. Amiartuti. *Jurnal Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja Vol 5 no 3*. UGM Yogyakarta
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan pembangunan sumber daya manusia*. PT. Gramedia pustaka umum, Jakarta.
- Robert D Stuart. 2002. *Blancing stakeholder satisfacation*. healthcare executive.
- Sugiyono. 2004. *metedo penelitian bisnis*. Alafabeta CV, Bandung.
- Supomo. 2000. *kepemimpinan manajerial*. rajawali pres Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. edisi kedua STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tukimin. 2014. *Jurnal Pengaruh kinerja terhadap pelaksanaan promosi jabatan*, UNAIR Vol 15 no 1.
- Wahid, 2012. *Jurnal Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*, UNDIP, Semarang.

# Analisis Dampak Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Indra Wahyudi  
STIE Nusantara Sangatta

## Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan di Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Analisis data menggunakan Regresi sederhana dengan SPSS 16. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 37 orang. Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi bentuk Standardized coefficients sebagai berikut:  $Y = 0,3321 + 0,940X$ . Nilai R sebesar 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, yang bermakna bahwa pengembangan (X), berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 64.6%, sedangkan sisanya 35.4 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Variabel pengembangan karir (X) terhadap kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 5.008 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.684. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  25,082 lebih besar dari  $F_{table}$  sebesar 3.232 dengan signifikansi 0,000.*

**Kata Kunci:** Karir, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Bagian Perlengkapan SETKAB Kutai Timur merupakan sebuah bagian dari pemerintah Kutai Timur bergerak dibidang layanan interen PEMKAB KUTIM dan masyarakat umum menyelenggarakan pengembangan karir bagi pegawainya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Tujuan pengembangan karir di kantor Bagian Perlengkapan SETKAB KUTIM untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para pegawai kantor Bagian Perlengkapan SETKAB KUTIM didorong atau dimotivasi agar

dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisienya bekerja pegawai dalam kan semakin besar pegawai meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan latar belakang di atas maka kami ingin mengetahui Dampak Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan di Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Sebuah karier secara umum didefinisikan sebagai pergerakan seseorang melalui sebuah urutan pekerjaan-pekerjaan selama hidupnya (Stumpf dan London, 1981). Kosa kata karier dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. Peninjauan dari satu perspektif, sebuah karier terdiri dari sebuah intuisi mengenai arah mana yang akan ditujuh seseorang dalam masa bertugasnya. Ini adalah karier yang subjektif, yang menjadi properti dari setiap individu dan dijalankan oleh sebuah konsep yang dibangun oleh individu itu sendiri yang terdiri dari bakat-bakat, kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dasar dan motivasi-motivasi serta kebutuhan-kebutuhan karier yang dirasakan dibutuhkan (Schein, 1996). Sedangkan sebuah urutan dari jabatan-jabatan yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya. Ini adalah karier yang objektif, yang diinterpretasikan sebagai properti struktural dari sebuah organisasi (Schein, 1996) dan organisasi tempat personil tersebut bekerja akan memainkan peran didalam pengembangan kariernya.

Kedua perspektif mengenai karier ini mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki tingkat-tingkat kontrol terhadap tujuan-tujuan mereka dan bahwa mereka dapat memanipulasi kesempatan-kesempatan yang ada untuk memaksimalkan kesuksesan dan kepuasan yang dihasilkan oleh karier-karier mereka. Pengembangan karier adalah sebuah usaha yang diorganisasikan dan direncanakan yang terdiri dari aktivitas-aktivitas terstruktur yang akan dihasilkan dalam sebuah perencanaan yang timbal balik diantara para pekerja dengan organisasi tempat mereka bekerja (Gilley dan Egglan, 1989). Dua konsep yang berkaitan dengan pengembangan karier adalah perencanaan promosi dan suksesi. Konsep pertama, pada literatur manajemen, penelitian-penelitian disepular terminologi promosi telah memberikan penekanan kepada proses-proses internal yang berfokus pada faktor-faktor pada tingkat organisasi (atribut organisasi) demikian juga pada tingkat individu (karakteristik individu) (cf. Bamberger et.al., 1995; Stumpf dan London, 1981).

### 2. Program-program Pengembangan Karier

Perencanaan karier dan manajemen saling memperkuat satu sama lainnya. Dari sudut pandang organisasi, pengembangan karier memiliki tiga tujuan utama, yaitu untuk memenuhi kebutuhan SDM saat ini dan masa depan dari organisasi-organisasi berdasarkan basis waktu, agar bisa memberikan informasi yang lebih baik kepada organisasi dan individu mengenai jalur karier potensial didalam organisasi, dan untuk mengintegrasikan dengan dan memanfaatkan program-program SDM lainnya untuk pemenuhan tujuan pengembangan karier (Winterscheid, 1980). Kebanyakan perusahaan telah menyukai dan mempromosika staf yang berasal dari dalam organisasi mereka sendiri (mempergunakan pasar tenaga kerja internal mereka) dari pada memilih untuk mempekerjakan darah baru yang diambil pasar tenaga kerja terbuka (mempergunakan pasar tenaga kerja eksternal). Dalam konteks kebutuhan tenaga kerja jangka panjang, perencanaan dan manajemen karier merupakan salah satu alat untuk mengembangkan potensi para pekerja (Wakabayashi dan Green, 1989).

### 3. Jalur Karier: Tradisional versus tanpa batas

Kesempatan-kesempatan karier dapat berada pada fungsi-fungsi yang berlawanan, arahan-arahan horizontal, atau bahkan gerakan-gerakan sampingan. Jalur-jalur karier juga dapat berada pada sebuah dasar informal yang terdapat pada hampir seluruh organisasi. Mohrman (1998) berargumentasi bahwa pada saat organisasi melokasikan pelaksanaan seluruh dunia untuk terlebih dahulu mendapatkan kepemilikan atas sumber-sumber daya yang dibutuhkan, untuk menjadi lebih dekat dengan para pelanggan dan mendapatkan akses terhadap pasar dunia, jalur karier seharusnya tidak dapat dikendalikan berdasarkan geografi, waktu, dan batas-batas organisasi.

Karier tanpa batas ini dikarakteristikkan sebagai pergerakan-pergerakan antarbatas dari beberapa pemberi kerja dan penggunaan jaringan eksternal dan informasi yang sangat mendukung. Karier tanpa batas ini tidak mencirikan suatu bentuk karier tunggal apapun, tetapi lebih kepada jangkauan bentuk-bentuk yang memungkinkan yang menentang asumsi-asumsi tradisional mengenai pekerjaan (Arthur dan Rousseau, 1996).

### 4. Kinerja

Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Dengan cara pendekatan seperti ini, dapat membuka peluang bagi organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan *mentoring* sumber daya manusia, proses penilaian dan review pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.

### 5. Tingkat Kinerja

Peran seorang manajer didalam memimpin bawahannya, peran seorang *team leader* dalam mengerakkan kerja sama anggota tim, dan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan, sangat menentukan bagi pencapaian kinerja dan terjadinya kesenjangan kinerja. Oleh karena itu, setiap organisasi berkewajiban meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun pengembangan sikap dan perilaku produktivitasnya.

### 6. Rencana Perbaikan Kinerja

Rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku, perlu memenuhi lima persyaratan, yaitu (Kirkpatrick, 2006: 68) sebagai berikut:

- a) *Desire* (keinginan)
- b) *Knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan)
- c) *Climate* (iklim)
- d) *Help and Support* (Bantuan dan Dukungan)
- e) *Rewards* (Penghargaan)

## 7. Kebutuhan Program

Apabila programnya efektif, manajer lain akan mendengar dan mengajukan implementasi untuk unit kerjanya. Bahkan dapat menjadi kebijakan perusahaan untuk semua departemen. Untuk itu, diperlukan adanya lima program bafi organisasi dengan kriteria sebagai berikut (KirkPatrick, 2006: 104).

- a) Program sesuai dengan Organisasi
- b) Program dikomunikasikan
- c) Program Dijual
- d) Reviewer Dilatih
- e) Dibangun kontrol yang sesuai

## 8. Kesenjangan Kinerja

Kesenjangan kinerja juga dapat berupa peluang untuk pengembangan dimasa depan, seperti misalnya tim penjualan yang telah berhasil dalam kinerjanya, menginginkan mencapai lebih baik lagi pada tahun depan. Perbedaan yang terjadi antara kinerja yang diharapkan dengan kenyataan merupakan kesenjangan kinerja atau *performance ga*. Umpan balik yang diperoleh dari evaluasi kinerja dapat menjadikan landasan untuk melakukan perbaikan kinerja yang akan datang.

Ada dua pendekatan yang dapat ditempuh dalam analisis kinerja, yaitu pendekatan diagnostik dan *quick fix*. Keduanya mempunyai kekuatan dan kelemahan masing-masing. Pendekatan diagnostik dilakukan dengan mengadakan obserasi terlebih dahulu terhadap kesenjangan kinerja. Kekuatan *quick fix* adalah karena memungkinkan dilakukan tindakan instan dan menunjukkan kesan kemajuan. Sementara itu, kelemahannya karena dapat memboroskan watu untuk mengoreksi suatu tindakan yang mungkin salah karena dilakukan dengan tergesa-gesa. Solusi idealnya adalah dengan melakukan kombinasi dari kedua pendekatan tersebut, dengan mengambil kelemahan masing-masing. Analisis kinerja dilakukan dengan terlebih dahulu secara cepat, kemudian diikuti dengan tindakan menyelesaikan masalah dengan cepat pula.

## METODE PENELITIAN

### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mencari fakta yang dapat diuji hipotesisnya dengan metode statistik infrensial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### B. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer  
Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai kantor bagian perlengkapan secretariat kabupaten Kutai Timur
2. Data Sekunder  
Yaitu data yang berasal dari laporan arau catatan serta arsip-arsip yang terdapat di kantor bagian perlengkapan secretariat kabupaten Kuati Timur yang dapat mendukung data primer, misalnya bagan struktur organisasi dan arsip kepegawaian, Data sekunder juga diperoleh peneliti dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh lembaga maupun institusi terkait.

### C. Populasi Dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau total sampling yang berarti semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Total sample pada penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

### E. Teknik Analisa Data

1. Uji Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji validitas

Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing- masing butir pertanyaan dengan total skor.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

#### c. Uji Hipotesis

Pengujian data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

$$Y = a + Bx + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X : Pengembangan Karir

a : Konstanta

B : Koefisien Regresi

e : standar error

#### d. Analisa Korelasi

Dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Pengembangan Karir

Y = Kinerja

KP =  $r^2 \times 100\%$  (Ghozali, 2006:105).

### e. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Tabel 1. Deskripsi Profil Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - Laki	14	37.8
2	Perempuan	23	62.2
Jumlah responden		37	100 %

Sumber: Data primer di olah tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 yakni profil responden menurut gender, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 14 atau sebesar 37.8 % dan perempuan sejumlah 23 atau sebesar 62.2 %.

### 2. Karakteristik responden menurut usia

Tabel 2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30	3	8.1
2	31 - 40	27	73.0
3	41 keatas	7	18.9
Jumlah responden		37	100,0

Sumber: Data primer di olah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 2 yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 31-40 tahun. Mengenai profil responden menurut umur responden bahwa antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1 %, dan umur 31 sampai 40 tahun 27 orang atau sebesar 73.0 %, umur 41 tahun keatas sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9 %.

### 3. Karakteristik responden menurut Pendidikan

Tabel 3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	2.7
2	SMA	7	18.9
3	DIPLOMA	6	16.2
4	S1	14	37.8
	S2	9	24,3
Total		37	100,0

Sumber: Data primer di olah tahun 2016

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai / responden menurut pendidikannya yaitu SMP berjumlah 1 orang dengan presentase 2.7 %, SMA berjumlah 7 orang dengan presentase 16.2 %, DIPLOMA berjumlah 14 orang dengan presentase 37.8 %, S1 berjumlah 9 orang dengan presentase 24.3 %

#### 4. KarakteristikrespondenMenurutJabatan

Tabel 4. DeskripsiProfilRespondenBerdasarkanJabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persen (%)
1	Non Jabatan	32	86.5
2	Eselon 4	4	10.8
3	Eselon 3	1	2.7
Total		37	100.0

SumbSumber : Data primer, 2016

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/ responden menurut jabatannya yaitu Non Eselon berjumlah 32 orang dengan persentase 86.5 %, Eselon 4 berjumlah 4 orang dengan persentase 10.8 % serta Eselon 3 berjumlah 1 orang dengan persentase 2.7 %.

#### 5. KarakteristikrespondenMenurutgolongan

Tabel 5. DeskripsiProfilRespondenBerdasarkanGolongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Gol 2	16	43.2
2	Gol 3	14	37.8
3	Gol 4	7	18.9
Total		37	100,0

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan di atas diketahui bahwa golongan Pegawai adalah golongan 2 sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2 %, kemudian diikuti oleh Pegawai dengan golongan 3 sebanyak 14 orang atau sebesar 37.8 %, kemudian golongan 4 sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9 %.

#### 6. KarakteristikRespondenMenurutMasaKerja

Tabel 6. DeskripsiProfilRespondenBerdasarkanmasakerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	20	54.1
2	11-20 tahun	9	24.3
3	21-30 tahun	8	21.6
Total		37	100.0

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4.6 menurut masa kerja pegawai bahwa 1-10 tahun 20 Orang atau sebesar 54.1 %, 11-20 tahun sebanyak 9 Orang atau sebesar 24.3 %, 21-30 tahun sebanyak 8 Orang atau sebesar 21.6 % ternyata masa kerja responden yang terbesar adalah antara 0-10 tahun yaitu sebesar 54.1 %.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### a. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 7. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Signifikansi	Minimal Korelasi	Keputusan
Kinerja1	765	0.000	0.30	Valid
Kinerja 2	816	0.000	0.30	Valid
Kinerja 3	768	0.000	0.30	Valid
Kinerja 4	834	0.000	0.30	Valid
Kinerja 5	841	0.000	0.30	Valid
Kinerja 6	787	0.000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan 6 item pernyataan dihasilkan nilai korelasi diatas dari 0,30. Nilai korelasi ke enam item pernyataan mulai dari pernyataan pertama sampai pernyataan keenam nilai korelasi antara 765 – 841, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pernyataan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi ( $0.000 < 0,05$ ) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

### b. Variabel Pengembangan Karir (X)

Tabel 8. Validitas Untuk Variabel Pengembangan Karir (X)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Sig	Minimal Korelasi	Keputusan
Pengembangan Karir 1	730	0.000	0.30	Valid
Pengembangan Karir 2	767	0.000	0.30	Valid
Pengembangan Karir 3	648	0.000	0.30	Valid
Pengembangan Karir 4	707	0.000	0.30	Valid
Pengembangan Karir 5	821	0.000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir dengan 5 item pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30. Nilai korelasi kelima item antara 821–648, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pernyataan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pernyataan pertama sampai pernyataan kelima

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

### C. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Cronbach 's Alpha	Cronbach's Alpha	Status
1	Kinerja	6	794	0,60	Reliable
2	Pengembangan Karir	5	787	0,60	Reliable

Sumber : Data primer di olah 2016

Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan 2 variabel dan 11 item pernyataan didapatkan hasil cronbach's alpha dua variabel antara 794 – 787. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 11 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

### D. Analisa Regresi Linear Sederhana

Tabel 10. Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.321	3.980		0.834	0.410
pengembangan Karir	0.940	0.188	0.646	5.008	0.000

Sumber: Data di olah 2016

Persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3,321 + 0,940X$

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

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 3,321. Angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel pengembangan karir nol.
- Nilai  $\beta_1$  sebesar 0.940, nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bila variabel pengembangan karir (X) meningkat maka akan mendorong kerja pegawai dengan sebesar 0.940 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.

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

Tabel 11. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.401	2.32587

Sumber: Dataprimer di olah 2016

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R$  adalah 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X$ ) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, yang bermakna bahwa pengembangan karir ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 64,6%, Sedangkan sisanya sebesar 35,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

### E. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Pengembangan karir ( $X$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ , maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $\rho=0,000 < 0,05$ . Serta  $t_{hitung}$  sebesar 5.008 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.684

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F$  hitung = 25.08 lebih besar dari  $F$  table sebesar 3.232 dengan signifikansi 0,000.

### PENUTUP

Pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis maka diharapkan kinerja pegawai yang ada mesti dipertahankan bila perlu di tingkatkan sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Pengembangan karir di Bagian Perlengkapan Kabupaten Kutai timur mesti dilakukan berdasarkan asas keadilan tanpa pilih kasi, nepotisme, jauh dari aspek politis serta berdasarkan pada prestasi kerja dan kebutuhan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Blanchard, Ken, and Garry Ridge. 2009. *Helping People Win at Work*. New Jersey: FT Press
- Bernardin, H John and Russel, E, A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Mcgraw Hill International Edition, Singapore: McGraw Hill Co.
- Dharma, Agus, SH., M.ed, *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali, Jakarta
- Dwi Endang Puspitasari 2009. Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi ke dua) BPFE, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Kirkpatrick, Donald L. 2006. *Improving Employee Performance*. New York: Amacom
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-

Hill Companies, Inc.

Naliebrata, A. 2007, Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor). Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Pelaksana Administrasi Institut Pertanian Bogor).Skripsi IPB Bogor

Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Medan. Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia. 2009s

Reza, M. 2008, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi Kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat). Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Santosa, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. PrestasiPustaka. Jakarta.

Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex MediaKomputindo.

Surachman, Agus. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja. *Skripsi*. Surakarta.Muhadiyah Surakarta. 2010

Wijaya,Hadi. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi kerja pada Dinas

# Analisis Laba Kotor Pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama Tahun 2017

**Nuuridha Matiin**

STIE NUSANTARA – SANGATTA

**Natalia Raflesia A.L.**

STIE NUSANTARA - SANGATTA

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab perubahan laba kotor yang terjadi di tahun 2017 dan solusi untuk meminimalisir kerugian yang sewaktu-waktu bisa terjadi serta mengetahui perbandingan laba kotor produk jenis sembako dan non sembako. Dengan menganalisis data keuangan yang tersedia dan meneliti pengaruh perubahan laba kotor dalam satu periode atau sama dengan satu tahun penjualan, penulis pun mendapatkan hasil yang cukup konkrit mengenai pendapatan laba kotor yang diterima.

Dari hasil Analisa pembahasan yang dilakukan penulis, menunjukkan bahwa kenaikan laba kotor pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama yaitu karena selisih harga jual. Adapun untuk dapat memenuhi atau bahkan meningkatkan penerimaan laba kotor, Sebaiknya Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama melakukan perhitungan analisis laba kotor agar dapat mengetahui pasti penyebab-penyebab naik turunnya laba kotor, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat untuk periode berikutnya.

**Kata Kunci :** *laba kotor, penjualan, selisih harga*

## PENDAHULUAN

Tujuan utama dari setiap kegiatan usaha bisnis kecil, menengah hingga pada taraf perusahaan adalah untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menekan biaya sekecil-kecilnya (*profit oriented*). Laba merupakan sumber utama untuk menjaga kelangsungan hidupnya, hal ini sesuai dengan konsep "*going concern*" yang beranggapan bahwa setiap usaha yang didirikan untuk hidup terus-menerus dan seolah-olah tidak akan berhenti.

Usaha dikatakan aktif jika terjadi transaksi-transaksi yang merubah komposisi harta benda maupun kewajiban-kewajibannya. Setiap saat mungkin terjadi pembelian bahan baku, untuk proses produksi ataupun penjualan yang akan terjadi. Semua kegiatan yang dilaksanakan berkaitan erat terhadap data-data yang diantaranya adalah harga jual, perhitungan harga pokok penjualan, jumlah persediaan barang dan sebagainya.

Dalam perkembangannya, diharapkan ke arah yang menguntungkan namun ada kalanya harapan yang direncanakan untuk meningkatkan keuntungan sesuai dengan tujuan usaha tidak tercapai bahkan sampai dapat menurunkan keuntungan usaha. Kegiatan usaha yang menurun keuntungannya merupakan suatu resiko apabila

manajemen tidak dapat mengelola keuangan dengan baik, maka hal ini akan mempengaruhi pengambilan keputusan bahkan menyebabkan kerugian. Kegiatan usaha yang bergerak dibidang penjualan akan diarahkan kepada peningkatan penjualan serta pengendalian biaya penjualan dan operasional untuk memperoleh laba yang besar. Pentingnya pengendalian akuntansi manajemen dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang, guna pengembangan usaha perlu pembuatan laporan rugi laba agar dapat melihat seberapa besar keuntungan yang didapat dalam jangka waktu tertentu. Laba bersih dipengaruhi oleh perubahan laba kotor, sedang perubahan laba kotor dapat dianalisa untuk mengetahui sebab-sebab perusahaan yang memberi keuntungan ataupun tidak memberi keuntungan bagi perusahaan.

Laba kotor perusahaan merupakan selisih pendapatan penjualan neto dikurangi dengan harga pokok penjualan. Dalam perubahan laba kotor terkait dengan keberlangsungan kegiatan usaha, menarik untuk menganalisis laba kotor pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah, yang mana kegiatan usahanya memiliki skala periodik laba rugi yang cepat penghitungannya, salah satunya adalah Toko Sembako Novi yang berkedudukan di Jalan Inpres No. 27 RT.01 Dusun Pasar Raya Desa Sangatta Selatan Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Usaha tersebut bergerak dibidang perdagangan sembako yang menjual berbagai jenis produk diantaranya beras, gula pasir, minyak goreng, tepung terigu dan barang-barang kebutuhan rumah tangga lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apa penyebab perubahan Laba Kotor pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama tahun 2017?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Laba**

Kekayaan seorang investor sebagai hasil penanam modalnya, setelah dikurangi biaya-biaya yang berhubungan dengan penanaman modal tersebut (termasuk di dalamnya, biaya kesempatan). Sementara itu, laba dalam akuntansi didefinisikan sebagai selisih antara harga penjualan dengan biaya produksi. Perbedaan diantara keduanya adalah dalam hal pendefinisian biaya. (Wikipedia).

Laba merupakan elemen yang paling menjadi perhatian pemakai karena angka laba diharapkan cukup kaya untuk merepresentasi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Akan tetapi, teori akuntansi sampai saat ini belum mencapai kemantapan dalam pemaknaan dan pengukuran laba. Oleh karena itu, berbeda dengan elemen statemen keuangan lainnya, pembahasan laba meliputi tiga tataran, yaitu : semantik, sintaktik, dan pragmatik.

Dari sudut pandang perekayasa akuntansi, konsep laba dikembangkan untuk memenuhi tujuan menyediakan informasi tentang kinerja perusahaan secara luas. Sementara itu, pemakai informasi mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Teori akuntansi laba menghadapi dua pendekatan : satu laba untuk berbagai tujuan atau beda tujuan beda laba. Konsep dalam tataran semantik meliputi pemaknaan laba sebagai pengukur kinerja, pengkonfirmasi harapan investor, dan estimator laba ekonomik. Meskipun akuntansi tidak harus dapat mengukur dan menyajikan laba ekonomik, akuntansi paling tidak harus menyediakan informasi laba yang dapat digunakan pemakai untuk mengukur laba ekonomik yang gilirannya untuk menentukan nilai ekonomik perusahaan. Makna laba secara umum adalah kenaikan kemakmuran dalam suatu periode yang dapat dinikmati (didistribusi atau ditarik) asalkan kemakmuran awal masih tetap dipertahankan. Pengertian semacam ini didasarkan pada konsep pemertahanan kapital. Konsep ini

membedakan antara laba dan kapital. Kapital bermakna sebagai sediaan (*Stock*) potensi jasa atau kemakmuran sedangkan laba bermakna aliran (*Flow*) kemakmuran.

Dengan konsep pemertahanan kapital dapat dibedakan antara kembalian atas investasi dan pengembalian investasi serta antara transaksi operasi dan transaksi pemilik. Laba dapat dipandang sebagai perubahan aset bersih sehingga berbagai dasar penilaian kapital dapat diterapkan. Laba merupakan suatu konsep akuntansi yang memiliki berbagai sudut pandang, tergantung dari siapa yang menilai dan bagaimana tujuan penilaiannya tersebut. Para ahli dan organisasi akuntansi memberikan beberapa definisi tentang konsep laba yaitu sebagai berikut :

- 1) *"Laba sebagai jumlah yang berasal dari pengurangan harga pokok produksi, biaya lain dan kerugian dari penghasilan dan penghasilan operasi". (Commite on Terminology, Sofyan Syafri H : 2004)*
- 2) *"Laba adalah pengembalian atas investasi kepada pemilik. Hal ini mengukur nilai yang dapat diberikan oleh entitas kepada investor dan entitas masih memiliki kekayaan yang sama dengan posisi awalnya". (Stice, Skousen : 2009)*
- 3) *"Laba merupakan jumlah Residual yang tertinggal setelah semua beban (termasuk penyesuaian pemeliharaan modal, kalau ada) dikurangkan pada penghasilan. Kalau beban melebihi penghasilan, maka jumlah residualnya merupakan rugi bersih". (Ikatan Alumni Indonesia :2007)*

### **Unsur-unsur Laba**

- 1) **Pendapatan**  
Pendapatan adalah aliran masuk atau kenaikan aktiva suatu perusahaan atau penurunan kewajiban yang terjadi dalam suatu periode akuntansi, yang berasal dari aktivitas operasi dalam hal ini penjualan barang (Kredit) yang merupakan unit usaha pokok.
- 2) **Beban**  
Beban adalah aliran keluar atau penggunaan aktiva atau kenaikan kewajiban dalam suatu periode akuntansi yang terjadi dalam aktivitas operasi. Menurut IAI (1994) dikutip dari Chariri dan Ghozali (2001), beban (*Expense*) adalah penurunan manfaat ekonomi selama suatu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal.
- 3) **Biaya**  
Biaya adalah kas atau nilai ekuivalen kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan membawa keuntungan masa ini dan masa datang untuk organisasi. Biaya yang telah kadaluarsa disebut beban, tiap periode beban dikurangkan dari pendapatan pada laporan keuangan rugi-laba untuk menentukan laba periode.

Menurut FASB (1980) dikutip dari Chariri dan Ghozali (2001) biaya adalah aliran keluar (*Outflows*) atau pemakaian aktiva atau timbulnya hutang (kombinasi keduanya) selama satu periode yang berasal dari penjualan atau produksi barang, atau penyerahan jasa atau pelaksanaan kegiatan lain yang merupakan kegiatan utama suatu entitas.

#### 4) Untung-rugi

Keuntungan adalah kenaikan ekuitas atau aktiva bersih yang berasal dari transaksi insidental yang terjadi pada perusahaan dan semua transaksi atau kejadian yang mempengaruhi perusahaan dalam suatu periode akuntansi. Selain yang berasal dari pendapatan investasi pemilik.

#### 5) Penghasilan

Penghasilan adalah hasil akhir penghitungan dari pendapatan dan keuntungan dikurangi beban dan kerugian dalam periode tersebut. Seperti yang dijelaskan dalam PSAK no.23 Ikatan Akuntan Indonesia (2007) paragraf 70 menyatakan sebagai berikut:

*"Penghasilan (income) adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama satu periode bila arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal."*

### **Laba Kotor**

Laba kotor (*Gross Profit*), laba yang didapatkan sebelum dikurangi dari biaya-biaya yang menjadi beban perusahaan tersebut. Adapun beberapa pandangan para ahli laba kotor di artikan sebagai berikut :

Menurut (Harnanto, 2002 : 100) *"Laba kotor adalah selisih lebih dari penjualan neto diatas harga pokok penjualannya. Sedangkan analisis laba kotor adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui jumlah laba kotor dari periode ke suatu periode, serta sebab-sebab terjadinya perubahan laba kotor"*.

Yang menyebabkan terjadinya besar kecil laba kotor yang didapatkan suatu perusahaan setiap periodenya perlu dilakukan analisis lebih lanjut. Analisis ini penting guna mengetahui dan memahami penyebab terjadinya perolehan laba kotor tersebut, kemudian untuk memutuskan tindakan apa yang harus dilakukan kedepannya. Analisis ini dikenal dengan nama analisis laba kotor.

Secara umum pengertian laba kotor adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui jumlah laba kotor dari periode ke periode lainnya, serta sebab-sebab berubahnya laba kotor tersebut antara dua atau lebih periode. Untuk melakukan analisis laba kotor, diperlukan berbagai data perusahaan. Data yang dibutuhkan untuk melakukan analisis laba kotor yaitu: (a) Target yang telah ditetapkan, jumlah angka atau presentase yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen. (b) Pencapaian hasil laba pada periode tersebut, laba aktual yang diperoleh pada periode ini, ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah sama dengan yang ditargetkan sebelumnya. (c) Laba pada beberapa periode sebelumnya, pendapatan laba beberapa periode yang lalu, lebih dari satu periode ke belakang. Data yang diambil sebaiknya lebih dari tiga tahun. Karena, untuk melihat *trend* perjalanan laba perusahaan dari periode ke periode.

Adapun pengertian analisis laba kotor menurut beberapa para ahli adalah, sebagai berikut :

Menurut Supriyono(2006: 179) mengenai analisa laba kotor adalah sebagai berikut:"Analisa laba kotor adalah memecah-mecah atau membagi-bagi menjadi bagian-bagian atau elemen-elemen yang lebih kecil dan bertujuan untuk menentukan penyebab penyimpangan laba kotor dan untuk mengetahui hubungan antara elemen-elemen tersebut. Munawir (2007:216) menjelaskan pada dasarnya perubahan laba kotor itu disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor pejualan dan faktor harga pokok penjualan. Besar

kecilnya hasil penjualan dipengaruhi oleh kuantitas atau volume produk yang dapat dijual dan harga jual per satuan produk tersebut.

Dalam analisis laba kotor tersebut terdapat beberapa selisih yaitu :

- (1) Selisih Laba Kotor, adalah selisih laba kotor pada operasi sesungguhnya dengan laba kotor yang dianggarkan sebelumnya.
- (2) Selisih Penjualan, adalah pada operasi sesungguhnya dengan penjualan yang dianggarkan periode sebelumnya.
- (3) Selisih Harga Pokok Penjualan, adalah selisih harga pokok penjualan pada operasi sesungguhnya dengan harga pokok penjualan yang dianggarkan periode sebelumnya,
- (4) Selisih Harga Jual, adalah selisih harga jual perunit yang terjadi pada operasi sesungguhnya dengan harga jual perunit berdasarkan anggaran tahun sebelumnya atau periode sebelumnya.
- (5) Selisih Kwantitas Penjualan, adalah selisih kwantitas penjualan pada operasi sesungguhnya dengan kwantitas penjualan berdasarkan anggaran tahun sebelumnya.
- (6) Selisih Harga dari Harga Pokok Penjualan, adalah selisih harga pokok penjualan perunit pada operasi sesungguhnya dengan harga pokok penjualan perunit pada operasi berdasarkan anggaran tahun sebelumnya atau periode sebelumnya.
- (7) Selisih Kwantitas Harga Pokok Penjualan, adalah selisih kwantitas harga pokok penjualan pada operasi sesungguhnya dengan hargapokok penjualan berdasarkan anggaran tahun sebelumnya atau periode sebelumnya.
- (8) Selisih Kwantitas Bersih, adalah gabungan selisih kwantitas penjualan dengan kwantitas harga pokok penjualan.
- (9) Selisih Komposisi Penjualan, adalah selisih laba kotor komposisi penjualan pada operasi sesungguhnya dengan laba kotor pada komposisi penjualan berdasarkan anggaran tahun sebelumnya.

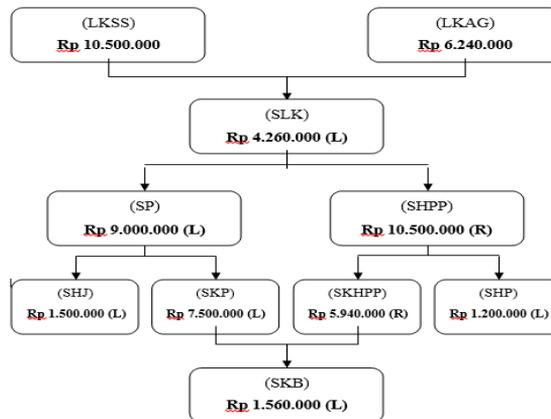
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Penulis mengadakan penelitian pada Toko Sembako Novi yang bertempat di Pasar Raya Sangatta Lama kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini difokuskan pada analisis perubahan kenaikan dan penurunan laba kotor usaha. Secara garis besar data-data yang diperlukan peneliti selama melakukan penelitian tertera didalam perincian data keuangan yang ada pada toko sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama. Namun dalam hal ini penulis hanya mengambil beberapa produk yang dianggap cukup dominan dalam pembelian dan penjualannya, yaitu tepung terigu segitiga biru, tepung tapioka pak tani 500 gram, gula pasir merek gulaku, beras pertani zak 10 kg, minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik dan sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml pada Toko Sembako Novi tahun 2017. Dalam proses pengumpulan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan dokumentasi, *field work research*, dan studi kepustakaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka penulis akan melakukan pembahasan sebagai berikut:

## 1. Tepung Terigu Segitiga Biru



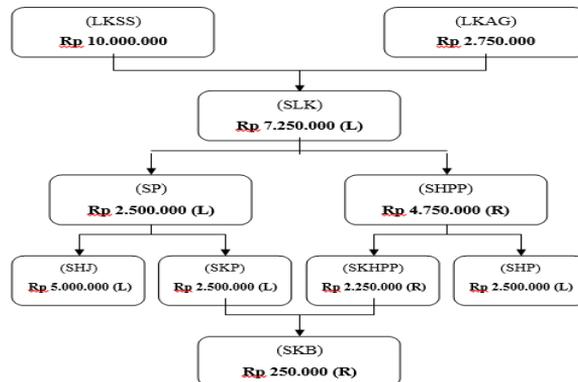
Gambar 3.

Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Tepung Terigu Segitiga Biru  
Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Laba kotor anggaran atas penjualan tepung terigu segitiga biru pada tahun 2017 sebesar Rp 6.240.000 dan realisasi atas penjualan sebesar Rp 10.500.000, sehingga terjadi kenaikan penerimaan laba kotor sebesar Rp 4.260.000 (L).
- Kenaikan laba kotor atas penjualan tepung terigu segitiga biru pada tahun 2017 sebesar Rp 4.260.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan sebesar Rp 9.000.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 4.740.000 (R).
- Perubahan penjualan tepung terigu segitiga biru pada tahun 2017 sebesar Rp 9.000.000 (L) disebabkan karena adanya kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 1.500.000 (L) dan kenaikan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 7.500.000 (L).
- Perubahan harga pokok penjualan tepung terigu segitiga biru pada tahun 2017 sebesar Rp 4.740.000 (R) disebabkan karena selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 5.940.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 1.200.000 (L).
- Selisih kuantitas bersih penjualan tepung terigu segitiga biru pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar Rp 1.560.000 (L) disebabkan oleh selisih antara kuantitas penjualan tepung terigu segitiga biru tahun 2017 sebesar Rp 7.500.000 (L) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan tepung terigu segitiga biru sebesar Rp 5.940.000 (R).

## 2. Tepung Tapioka Pak Tani 500 Gram



Gambar 4.

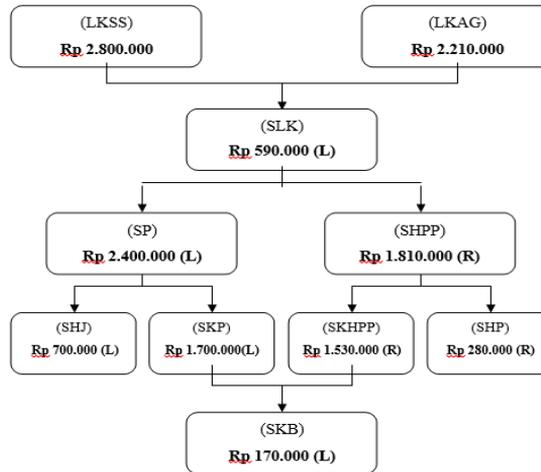
Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Tepung Tapioka Pak Tani 500gr

Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Laba kotor anggaran atas penjualan produk jenis tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 sebesar Rp 2.750.000 dan realisasi atas penjualan tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 sebesar Rp 10.000.000, sehingga terjadi kenaikan sebesar Rp 7.250.000 (L).
- Kenaikan laba kotor atas penjualan produk jenis tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 sebesar Rp 7.250.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan sebesar Rp 2.500.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 4.740.000 (L).
- Perubahan penjualan produk jenis jenis tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 sebesar Rp 2.500.000 (L) disebabkan oleh karena adanya kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 5.000.000 (L) dan penurunan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 2.500.000 (R).
- Perubahan harga pokok penjualan produk jenis tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 sebesar Rp 4.750.000 (L) disebabkan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 2.250.000 (L) dengan selisih harga pokok sebesar Rp 2.500.000 (L).
- Selisih kuantitas bersih penjualan tepung tapioka pak tani 500 gr pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar Rp 250.000 (R) disebabkan karena adanya selisih antara kuantitas penjualan sebesar Rp 2.500.000 (R) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 2.250.000 (L).

### 3. Gula Pasir Merek Gulaku



Gambar 5.

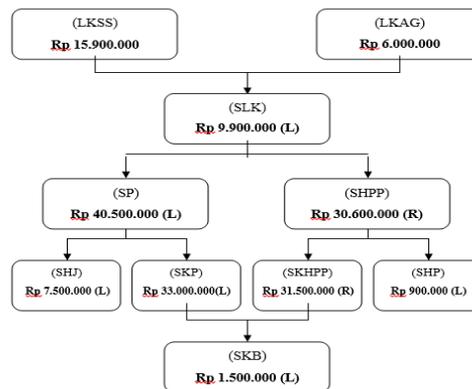
Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Gula Pasir Merek Gulaku

Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Labanya kotor anggaran atas penjualan produk jenis gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 sebesar Rp 2.210.000 dan realisasi atas penjualan produk gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 sebesar Rp 2.800.000, sehingga terjadi kenaikan sebesar Rp 590.000 (L).
- Kenaikan labanya kotor atas penjualan produk jenis gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 sebesar Rp 590.000 (L) disebabkan oleh perubahan harga penjualan sebesar Rp 2.400.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 1.810.000 (R).
- Perubahan penjualan produk jenis gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 sebesar Rp 2.400.000 (L) disebabkan oleh karena adanya kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 700.000 (L) dan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 1.700.000 (L).
- Perubahan harga pokok penjualan produk jenis gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 sebesar Rp 1.810.000 (R) disebabkan karena adanya peningkatan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 1.530.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 280.000 (R).
- Selisih kuantitas bersih penjualan produk gula pasir merek gulaku pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar Rp 170.000 (L) disebabkan karena adanya selisih antara kuantitas penjualan sebesar Rp 1.700.000 (L) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan Rp 1.530.000 (R).

## 4. Beras Pertani Zak 10 Kg



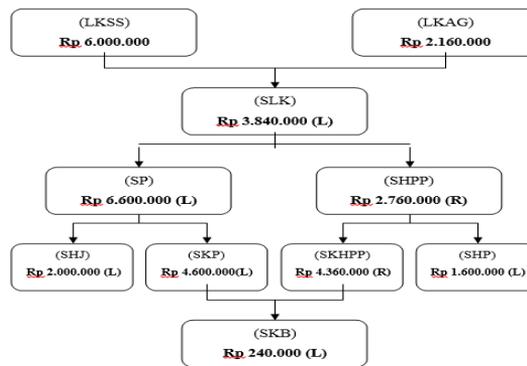
Gambar 6.

Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Beras Pertani Zak 10 Kg  
Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Laba kotor anggaran atas penjualan produk jenis beras pertani zak 10 kg pada tahun 2017 sebesar Rp 6.000.000 dan realisasi atas penjualan sebesar Rp 15.900.000, sehingga terjadi kenaikan sebesar Rp 9.900.000 (L).
- Kenaikan laba kotor atas penjualan produk jenis beras pertani zak 10 kg pada tahun 2017 sebesar Rp 9.900.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan sebesar Rp 40.500.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 30.600.000 (R).
- Perubahan penjualan produk jenis beras pertani zak 10 kg pada tahun 2017 sebesar Rp 40.500.000 (L) disebabkan karena adanya kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 7.500.000 (L) dan kenaikan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 33.000.000 (L).
- Perubahan harga pokok penjualan produk jenis beras pertani zak 10 kg pada tahun 2017 sebesar Rp 30.600.000 (R) disebabkan karena selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 31.500.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 900.000 (L).
- Selisih kuantitas bersih penjualan produk jenis beras pertani zak 10 kg pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar Rp 1.500.000 (L) disebabkan karena adanya selisih antara kuantitas penjualan sebesar Rp 33.000.000 (L) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 31.500.000 (R).

## 5. Minyak Goreng Rose Brand Netto 2 Liter Pack Plastik

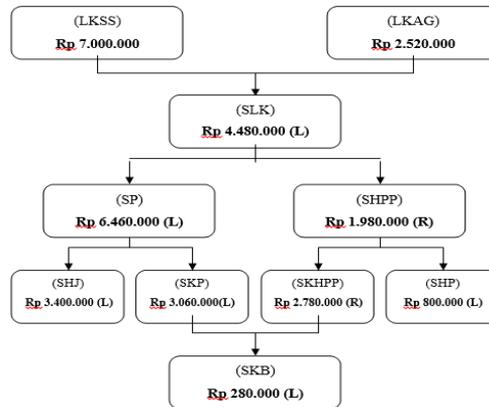


Gambar 7.  
Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Minyak Goreng  
Rose Brand Netto 2 Liter Pack Plastik  
Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Laba kotor anggaran atas penjualan produk jenis minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik pada tahun 2017 sebesar Rp 2.160.000 dan realisasi atas penjualan sebesar Rp 6.000.000, sehingga terjadi kenaikan sebesar Rp 3.840.000 (L).
- Kenaikan laba kotor atas penjualan minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik pada tahun 2017 adalah sebesar Rp 3.840.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan sebesar Rp 6.600.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 2.760.000 (R).
- Perubahan penjualan produk jenis minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik pada tahun 2017 sebesar Rp 6.600.000 (L) disebabkan oleh kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 2.000.000 (L) dan kenaikan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 4.600.000 (L).
- Perubahan harga pokok penjualan produk minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik pada tahun 2017 sebesar Rp 2.760.000 (R) disebabkan karena selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 4.360.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 1.600.000 (L).
- Selisih kuantitas bersih penjualan produk jenis minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar Rp 240.000 (L) disebabkan oleh selisih antara kuantitas penjualan sebesar Rp 4.600.000 (L) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 4.360.000 (R).

## 6. Sabun Cuci Piring Sunlight Lime Pouch 800 ml



Gambar 8.

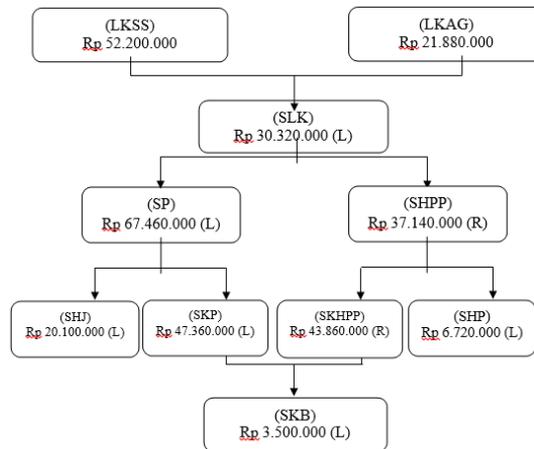
Skema Hasil Rekap Perhitungan Produk Jenis Sabun Cuci Piring Sunlight Lime Pouch 800 ml

Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari skema rekapitulasi diatas, maka dapat terlihat beberapa hal :

- Laba kotor anggaran atas penjualan produk jenis sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml pada tahun 2017 sebesar Rp 2.520.000 dan realisasi atas penjualan sebesar Rp 7.000.000, sehingga terjadi kenaikan sebesar Rp 4.480.000 (L).
- Kenaikan laba kotor atas penjualan produk sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml pada tahun 2017 sebesar Rp 4.480.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan sebesar Rp 6.460.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan sebesar Rp 1.980.000 (R).
- Perubahan penjualan produk sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml tahun 2017 sebesar Rp 6.460.000 (L) disebabkan karena adanya kenaikan selisih harga jual sebesar Rp 3.400.000 (L) dan kenaikan selisih kuantitas penjualan sebesar Rp 3.060.000 (L).
- Perubahan harga pokok penjualan produk jenis sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml tahun 2017 sebesar Rp 1.980.000 (R) disebabkan oleh selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 2.780.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 800.000 (L).
- Selisih kuantitas bersih penjualan produk jenis sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar Rp 240.000 (L) disebabkan oleh selisih antara kuantitas penjualan sebesar Rp 3.060.000 (L) dengan selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 2.780.000 (R).

Dari hasil analisis penghitungan laba kotor yang telah dilakukan peneliti, maka dapat terlihat penerimaan laba kotor untuk semua jenis produk yang diteliti. Untuk itu peneliti membuat skema hasil rekap keseluruhan penghitungan data tersebut, untuk melihat lebih jelas selisih laba kotor dan selisih kuantitas bersih untuk keseluruhan produk terjual yang diteliti.



Gambar 9.

Skema Hasil Rekap Perhitungan Analisis Laba Kotor Semua Jenis Produk Yang Diteliti  
 Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari data yang telah di analisis, dapat terlihat bahwa penerimaan laba kotor untuk semua jenis produk yg di analisis, sebagai berikut :

Tabel 7.

Anggaran dan Realisasi Laba Kotor Produk Tepung Terigu Segitiga Biru, Tepung Tapioka Pak Tani 500 Gram, Gula Pasir Merek Gulaku, Beras Pertani Zak 10 Kg, Minyak Goreng Rose Brand Netto 2 Liter Pack Plastik dan Sabun Cuci Piring Sunlight Lime Pouch 800 ml pada Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama tahun 2017.

Jenis Barang	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Laba Kotor
Tepung Terigu Segitiga Biru	6.240.000	10.500.000	4.260.000
Tepung Tapioka Pak Tani 500 gr	2.750.000	10.000.000	7.250.000
Gula Pasir Merek Gulaku	2.210.000	2.800.000	590.000
Beras Pertani Zak 10 Kg	6.000.000	15.900.000	9.900.000
Minyak Goreng Rose Brand Netto 2 LiterPack Plastik	2.160.000	6.000.000	3.840.000
Sabun Cuci Piring Sunlight Lime Pouch 800 ml	2.520.000	7.000.000	4.480.000
<b>JUMLAH</b>	<b>21.880.000</b>	<b>52.200.000</b>	<b>30.320.000</b>

Sumber : Data yang telah diolah peneliti

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat beberapa hal :

1. Laba kotor tertinggi yaitu pada produk jenis Beras Pertani Zak 10 Kg sebesar Rp 9.900.000 (L).
2. Laba Kotor terendah yaitu pada produk jenis Gula Pasir Merek Gulaku sebesar Rp 590.000 (L).
3. Penerimaan Laba Kotor untuk produk non sembako jenis sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml lebih tinggi dibandingkan dengan produk tepung terigu segitiga biru, gula pasir merek gulaku dan minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastik serta lebih rencah dari produk tepung tapioka pak tani 500 gram dan beras pertani zak 10 kg.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Selisih laba kotor tahun 2017 untuk semua jenis produk yang telah dianalisa mengalami kenaikan total sebesar Rp 30.320.000 (L).
2. Kenaikan laba kotor semua jenis produk yang telah dianalisa adalah sebesar Rp30.320.000 (L) disebabkan oleh perubahan penjualan semua jenis produk sebesar Rp61.000.000 (L) dan perubahan harga pokok penjualan semua jenis produk sebesar Rp35.160.000 (R).
3. Perubahan penjualan semua jenis produk yang telah dianalisa adalah sebesar Rp67.460.000 (L) yang disebabkan karena adanya kenaikan harga jual semua jenis produk sebesar Rp20.100.000 (L) ditambah kenaikan kuantitas penjualan sebesar Rp 47.360.000 (L).
4. Perubahan harga pokok penjualan semua jenis produk yang telah dianalisa mengalami penurunan sebesar Rp 37.140.000 (R) disebabkan oleh selisih kuantitas harga pokok penjualan sebesar Rp 43.860.000 (R) dan selisih harga pokok sebesar Rp 6.720.000 (L).
5. Selisih kuantitas bersih untuk semua jenis produk mengalami kenaikan total sebesar Rp3.500.000 (L) disebabkan oleh selisih kuantitas penjualan semua produk sebesar Rp47.360.000 (L) dan selisih kuantitas harga pokok penjualan semua produk sebesar Rp 43.860.000 (R).
6. Laba kotor tertinggi yaitu pada produk jenis beras pertani zak 10 kg yaitu sebesar Rp9.900.000 (L).
7. Laba kotor terendah yaitu pada produk jenis gula pasir merek gulaku yaitu sebesar Rp590.000 (L)
8. Penerimaan laba kotor produk sembako dan non sembako hampir cukup sebanding, ini terlihat dari penerimaan laba kotor untuk produk non sembako jenis sabun cuci piring sunlight lime pouch 800 ml yaitu sebesar Rp 4.480.000 (L) yang lebih besar dibandingkan produk sembako jenis tepung trigu segitiga biru Rp 4.260.000 (L) dan minyak goreng rose brand netto 2 liter pack plastic Rp 43.840.000, namun lebih kecil dibandingkan dengan produk tepung tapioka pak tani 500 gram Rp 7.250.000 (L) dan beras pertani zak 10 kg Rp 9.900.000 (L).
9. Yang paling besar mempengaruhi laba kotor adalah harga penjualan keseluruhan produk yang dianalisa yaitu sebesar Rp 67.460.000 (L), sehingga dapat menutupi harga pokok penjualan yang dibutuhkan sebesar Rp 37.140.000 (R).

## Saran

Dari hasil analisis pada bab sebelumnya maka, penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Toko Sembako Novi Pasar Raya Sangatta Lama melakukan perhitungan laba kotor untuk setiap jenis produk yang dijual agar dapat mengetahui pasti penyebab-penyebab naik turunnya laba kotor, sehingga dapat mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan buruk yang mungkin dapat terjadi serta dapat mengambil keputusan yang tepat untuk periode berikutnya.
2. Karena yang paling besar mempengaruhi kenaikan laba kotor adalah harga jual, maka disarankan agar pemilik usaha berhati-hati dalam menentukan harga jual untuk periode berikutnya.
3. Laba kotor terbesar terdapat pada produk beras pertain zak 10 kg, disarankan agar pemilik usaha dapat mempertahankan dan meningkatkan penjualannya.
4. Laba kotor terkecil terdapat pada produk gula pasir merek gulaku, disarankan agar pemilik usaha mencari distributor yang lebih rendah harga pokok penjualannya dan tidak terlalu melonjakan harga penjualan atas produk tersebut untuk periode berikutnya.

## REFERENSI

- Academia. 2014. *Analisis Laba Kotor Pada PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk*, [https://www.academia.edu/8882743/ANALISIS\\_LABA\\_KOTOR\\_PT\\_TIGA\\_PILAR\\_SEJAHTERA\\_FOOD\\_TBK](https://www.academia.edu/8882743/ANALISIS_LABA_KOTOR_PT_TIGA_PILAR_SEJAHTERA_FOOD_TBK), Tanggal Download (24/02/2018)
- Baridwan, Zaki.2004.*Intermediate Accounting*,Edisi Kedelapan,Cetakan Pertama, BPFE,Yogyakarta.
- Bustami Bastian &Nurlela. 2006.*Akuntansi Biaya Tingkat Lanjut*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Charles T. Harngen et al. 2008.*Akuntansi Biaya*, Edisi 11, Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Eva, 2013, *Analisis Laba Kotor Penjualan Pipa Besidan Plat Tahun 2012 Pada CV Andi Jaya Samarinda*, Tugas Akhir Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda.
- Firdaus A. Dunia. 2009.*Akuntansi Biaya*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Gayle Rayburn. L. 1999.*Akuntansi Biaya dengan Menggunakan Pendekatan Manajemen Biaya*, Edisi 6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hornngren, Charles Tet al.2003.*Pengantar Akuntansi Keuangan, Edisi Kedelapan*, Jilid Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Jurnal Resource. 2014. *Analisis Laba Kotor*, <http://sangid-com.blogspot.co.id/2014/03/analisis-laba-kotor.html>, Tanggal Download (24/02/2018)
- Jusup, Al Haryono.2004.*Dasar-Dasar Akuntansi*, Edisi Kedua, Jilid Keenam Bagian Penerbitan STIE YKPN, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Kasmir, S. E., M. M. 2010.*Pengantar Manajemen Keuangan*, Edisi pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Mardiasmo. 2000.*Teori Keuangan Dasar*, Edisi III, penerbit BPFE, Yogyakarta.

- 
- Prastowo, Dwi dan Rifka Julianty.2005. *Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Aplikasi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Supriyono RA. Drs. SU.Ak. 1999.*Akuntansi Biaya Pengumpulan Biaya Serta Penentuan Harga Pokok Buku I*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Warren CS et al. 2005.*Pengantar Akuntansi*, Edisi 21, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Tunggal Amin Widjaja. 1993.*Akuntansi Biaya*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Tunggal Amin Widjaja. 1996.*Akuntansi Manajemen Untuk Usahawan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Yadiati Winwin Prof. Dr. S.E., M, Si, Ak et al. 2010.*Pengantar Akuntansi Edisi Revisi*, Cetakan ke 3, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.

# Analisis Kinerja Keuangan Skpd Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Tahun 2012-2016

**Rosmiati Pakata**  
STIE NUSANTARA SANGATTA

**Tri Wijayanti**  
STIE Nusantara Sangatta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kinerja Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Kutai Timur periode tahun 2012-2016 ditinjau dari elemen ekonomi, (2) mengetahui kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur periode tahun 2012-2016 ditinjau dari elemen efisiensi, (3) mengetahui kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur periode tahun 2012-2016 ditinjau dari elemen efektivitas.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan objek yang diteliti adalah data Realisasi Pencapaian Keuangan Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur yang terdapat pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur tahun 2012-2016. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif pada pengukuran ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur, (1) dari elemen ekonomi dapat diketahui periode tahun 2015 dan 2016 Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur telah mampu menyelenggarakan seluruh program secara ekonomis dengan penghematan pada tahun 2015 sebesar Rp2.236.874.808, dan pada tahun 2016 sebesar Rp2.586.799.682; (2) dari elemen efisiensi, efektifitas periode 2015-2016 tidak dapat diketahui disebabkan oleh tidak terpenuhinya indikator untuk mengukur efisiensi dan efektifitas yang seharusnya terdapat pada Lakip Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur. (3) sedangkan pada tahun 2012-2014 data Lakip Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Tidak dapat di ukur atau di analisis berdasarkan elemen ekonomis, efisiensi, dan efektivitas.

**Kata Kunci :** *Ekonomi, efisiensi, efektivitas*

## PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah kini menjadi sorotan dengan semakin tingginya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik. Masyarakat sering menilai organisasi sektor publik sebagai sarang inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugi. Masyarakat yang semakin cerdas dan

kritis juga menuntut dilakukannya transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga-lembaga sektor publik.

Akuntabilitas publik sesuai dengan *karakteristik pelaksanaan good governance* yang diberikan oleh *United Nation Development Program* (UNDP) dalam Mardiasmo (2009), meliputi partisipasi (*participation*), penegakan hukum (*rule of law*), transparansi (*transparency*), daya tanggap (*responsiveness*), orientasi kepentingan umum (*consensus orientation*), kesetaraan (*equity*), efisiensi dan efektivitas (*efficiency and effectiveness*), akuntabilitas (*accountability*), dan visi ke depan (*strategic vision*). Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian Pengukuran kinerja adalah faktor penting di dalam suatu organisasi, termasuk juga untuk organisasi sektor publik. Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009).

Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009).

Hasil pengukuran kinerja sektor publik harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja. Pembuatan laporan tersebut merupakan manifestasi dilakukannya akuntabilitas publik (Mahmudi, 2007: 7). Kinerja organisasi sektor publik bersifat multidimensional, sehingga tidak ada indikator tunggal yang dapat digunakan untuk menunjukkan kinerja secara komprehensif. Berbeda dengan sektor swasta, karena sifat output yang dihasilkan organisasi sektor publik lebih banyak bersifat *intangible output*, maka ukuran finansial saja tidak cukup untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik. Oleh karena itu, perlu dikembangkan ukuran kinerja non- finansial, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

*Value for Money* merupakan inti pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik karena kinerja pemerintah tidak bisa dinilai dari sisi output yang dihasilkan saja, tetapi secara terintegrasi harus mempertimbangkan *input*, *output*, dan *outcome* secara bersama-sama. *Value for Money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang berdasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Ekonomi berarti pemerolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang terendah. Efisien berarti pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu, sedangkan efektivitas berarti tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan.

Dengan memperhatikan kinerja instansi pemerintah yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur, maka penulis tertarik untuk mengemukakan masalah dalam menganalisis kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur menggunakan pendekatan metode *Value for Money*. Semua masalah inilah yang menjadi latar belakang penulisan skripsi, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis**

## Kinerja Keuangan SKPD Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Tahun 2012 - 2016“.

### KAJIAN PUSTAKA

Akuntansi mengatur dan meringkas suatu informasi ekonomi sehingga para pembuat keputusan dapat menggunakannya. Informasi tersebut diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan.

Pengertian akuntansi menurut Huriyah Badriyah (2015:9) merupakan pengukuran, penjabaran atau pemberian kepastian mengenai informasi yang akan membantu manajer, investor, otoritas pajak dan pembuat keputusan lain didalam perusahaan, organisasi dan lembaga pemerintah.

Pengertian Akuntansi menurut *American Insitute of Certified Public Accounting* (AICPA) adalah: “Seni pencatatan, penggolongan, dan pengikhtisaran dengan beberapa cara tertentu dalam ukuran moneter, transaksi, dan kejadian-kejadian yang umumnya bersifat keuangan termasuk menafsirkan hasil-hasilnya. dan meringkas dengan cara tertentu dalam ukuran fiskal, pertukaran dan kesempatan yang pada umumnya yang bersifat moneter dan dalam menguraikan hasil”.

### Pengertian Analisis

Pengertian analisis menurut pernyataan Dwi Prastowo Darminto dan Rifka Julianty dalam Buku Teori Akuntansi Suatu Pengantar, Heri (2013:3) sebagai berikut : “Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan”.

### Definisi Anggaran

Menurut pernyataan *Glenn A. Welsch* dalam buku berjudul *Seri Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*, *Abdul Halim* (2012:138) sebagai berikut : “Anggaran adalah suatu bentuk statement dari pada rencana dan kebijaksanaan manajemen yang dipakai dalam suatu periode tertentu sebagai petunjuk / blue print dalam periode itu”.

### Akuntansi Sektor Publik

Akuntansi Sektor Publik merupakan suatu entitas ekonomi karena memiliki sumber daya ekonomi yang tidak kecil. Organisasi sektor publik melakukan transaksi – transaksi ekonomi dan keuangan. Berbeda dengan entitas ekonomi yang lain karena organisasi ini dikelola tidak untuk tujuan Dalam pengelolaan manajemen keuangan publik terdapat bagian-bagian yang dibutuhkan dan dapat digambarkan dalam serangkaian siklus akuntansi sektor publik berikut ini :



Gambar 1 Siklus Akuntansi Sektor Publik (Bastian:2006:214)

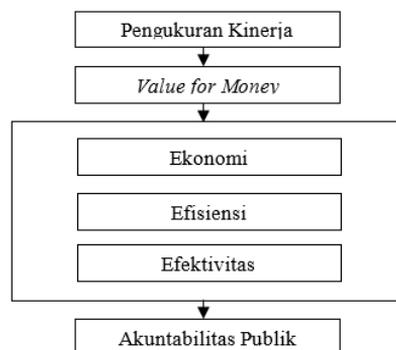
## Laporan Realisasi Anggaran

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) merupakan salah satu komponen laporan keuangan pemerintah yang menyajikan informasi tentang realisasi dan anggaran entitas pelaporan secara tersanding untuk suatu periode tertentu.

Penyandingan antara anggaran dan realisasi menunjukkan tingkat capaian target-target yang telah disepakati antara legislatif dan eksekutif sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Informasi tersebut berguna bagi para pengguna laporan dalam mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber-sumber daya ekonomi, akuntabilitas, dan ketaatan entitas pelaporan terhadap anggaran. Berhubung anggaran akan disandingkan dengan realisasinya maka dalam penyusunan APBD seharusnya digunakan struktur, definisi, dan basis yang sama dengan yang digunakan dalam pelaporannya.

## Value for Money

Sebelum membahas mengenai *Value for Money*, terlebih dahulu akan dibahas mengenai kinerja. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Indra Bastian, 2006: 274). Menurut Moh Mahsun (2006) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi. Dasar hukum pelaksanaan anggaran pada SKPD adalah dokumen pelaksanaan anggaran yang telah disetujui oleh Sekretaris daerah selaku koordinator pengelolaan keuangan daerah dan disahkan oleh pejabat pengelola keuangan daerah. Seperti halnya RKA SKPD dokumen pelaksanaan yang terkait dengan pendapatan memuat informasi tentang kelompok, jenis, objek, dan rincian objek pendapatan daerah yang dikelola / dipungut / diterima oleh SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang ditetapkan berdasarkan peraturan undang - undang.



**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran, Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur 2016**

## METODE PENELITIAN

Dalam memperoleh data guna penelitian ini, maka perlu dilakukan proses pengumpulan data yang didalamnya terdiri dari informasi – informasi yang diterima oleh penulis baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang penulis terapkan yaitu : (1) Studi lapangan (*field research*), (2) Studi kepustakaan (*library research*),

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah sebagai berikut : (1) Metode kuantitatif, metode yang digunakan untuk menganalisis data-data keuangan 2012-2016. (2) Metode Kualitatif, metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan fakta yang terjadi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan yang telah didapat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah kegiatan mengelompokkan, atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, kemudian menyimpulkannya sehingga hasilnya dapat ditafsirkan (Mudrajad K., 2003: 172).

Penelitian ini akan mengukur kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur menggunakan tiga elemen yang diteliti. Berikut ini alat analisis data yang digunakan pada masing-masing elemen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Ekonomi memiliki pengertian bahwa dalam memperoleh sumber daya (*input*) sebaiknya dengan harga yang lebih rendah (*spending less*) atau harga yang mendekati harga pasar. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan *input value* yang dinyatakan dalam satuan moneter.

Dalam penelitian ini pengukuran ekonomi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Ekonomis = \frac{Input}{Input Value}$$

Keterangan:

*Input*: Realisasi anggaran

*Input Value*: Anggaran yang digunakan

**Tabel 1**  
**Pengukuran Ekonomi Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

No.	Uraian	2015		Penghematan	Tingkat Ekonomis	2016		Penghematan	Tingkat Ekonomis
		Anggaran	Realisasi			Anggaran	Realisasi		
1	Penyediaan jasa administrasi keuangan	2.700.000.000	2.688.573.540	11.426.460	99,58%	2.481.408.800	2.466.888.800	14.520.000	99,41%
2	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.745.651.500	2.727.789.300	17.862.200	99,35%	1.439.986.500	1.430.032.100	9.954.400	99,31%
3	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran UPT RPH	1.350.000.000	1.349.373.600	626.400	99,95%	625.446.350	625.446.350	0	100,00%
4	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran untuk UPT	1.584.348.500	1.578.205.900	6.142.600	99,61%	378.052.000	378.052.000	0	100,00%
<b>Total</b>		<b>8.380.000.000</b>	<b>8.343.942.340</b>	<b>36.057.660</b>	<b>99,57%</b>	<b>4.924.893.650</b>	<b>4.900.419.250</b>	<b>24.474.400</b>	<b>99,50%</b>

Sumber : LAKIP 2015 & LAKIP 2016, data diolah 2017

Hasil penghitungan di atas, menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Periode 2015 - 2016, reliabilitas program Pelayanan Administrasi Perkantoran 99,57% pada tahun 2015 dan 99,50% pada tahun 2016. Berdasarkan penghitungan nilai ekonomi tersebut, kinerja Dinas masuk dalam kategori "Sangat Ekonomis" yang berarti bahwa Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 sangat ekonomis dalam menggunakan dana atau anggaran belanja yang telah ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan Penyediaan jasa administrasi keuangan, Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran UPT RPH dan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran untuk UPT.

## Pembahasan

### Perhitungan Ekonomis Kinerja Dinas Pertanian Kab. Kutai Timur Tahun 2015

Tabel 2  
Perhitungan Ekonomis Kinerja Dinas Pertanian Kab. Kutai Timur Tahun 2015

Uraian	Anggaran	Realisasi	Penghematan	Tingkat Ekonomis (%)	Keterangan
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>					
Penyediaan jasa administrasi keuangan	Rp 2.700.000.000	Rp 2.688.573.540	Rp 11.426.460	99,58	Ekonomis
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 2.745.651.500	Rp 2.727.789.300	Rp 17.862.200	99,35	Ekonomis
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran UPT RPH	Rp 1.350.000.000	Rp 1.349.373.600	Rp 626.400	99,95	Ekonomis
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran untuk UPT	Rp 1.584.348.500	Rp 1.578.205.900	Rp 6.142.600	99,61	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>					
Pengumpulan data/informasi kebutuhan penyusunan dokumen perencanaan dan penyusunan capaian kinerja dan ikhtiar realisasi kinerja SKPD	Rp 350.000.000	Rp 345.417.000	Rp 4.583.000	98,69	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Ketahanan Pangan (Pertanian/Perkebunan)</b>					
Penanganan Paska Panen & Pengolahan Hasil Pertanian	Rp 425.000.000	Rp 411.969.925	Rp 13.030.075	96,93	Ekonomis
Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit	Rp 570.000.000	Rp 520.934.625	Rp 49.065.375	91,39	Ekonomis
Pengembangan Tanaman Hortikultura	Rp 515.000.000	Rp 443.863.600	Rp 71.136.400	86,19	Ekonomis
Sinergis Menunjang Penyediaan Sarana & Prasarana Pertanian (Program APBN)	Rp 3.750.000.000	Rp 3.743.600.450	Rp 6.399.550	99,83	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Pertanian/Perkebunan</b>					
Promisi Atas Hasil Produksi Pertanian Unggulan Daerah	Rp 251.000.000	Rp 250.947.775	Rp 52.225	99,98	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Penerapan Teknologi Pertanian/Perkebunan</b>					
Pengadaan Alat Mesin Pertanian dan Peternakan	Rp 590.000.000	Rp 536.221.150	Rp 53.778.850	90,88	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Produksi Pertanian/Perkebunan</b>					
Penyediaan Sarana Produksi Pertanian	Rp 1.305.000.000	Rp 1.186.760.200	Rp 118.239.800	90,94	Ekonomis
<b>Program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Ternak</b>					
Pemeliharaan kesehatan & pencegahan penyakit menular ternak	Rp 297.550.000	Rp 282.995.350	Rp 14.554.650	95,11	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Produksi Hasil Peternakan</b>					
Pendistribusian Bibit ternak kepada masyarakat	Rp 2.434.000.000	Rp 1.569.333.850	Rp 864.666.150	64,48	Ekonomis
Permutakhiran data ternak pemerintah	Rp 218.000.000	Rp 200.084.275	Rp 17.915.725	91,78	Ekonomis
Peningkatan peroduksi ternak kecil & unggas	Rp 1.263.339.000	Rp 1.261.371.550	Rp 1.967.450	99,84	Ekonomis
Pelaksanaan inseminasi buatan	Rp 154.450.000	Rp 140.348.647	Rp 14.101.353	90,87	Ekonomis
Peningkatan produksi ternak besar	Rp 891.661.000	Rp 310.332.380	Rp 581.328.620	34,8	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Peternakan</b>					
Peningkatan Keamanan Pangan Asal Ternak/Hewan	Rp 270.500.000	Rp 268.628.150	Rp 1.871.850	99,31	Ekonomis
Peningkatan Saranan dan Saranan Rumah Potong Hewan (RPH) Sangatta(Bankeu Prov TA 2015	Rp 1.000.000.000	Rp 995.915.000	Rp 4.085.000	99,59	Ekonomis
<b>Program Pengembangan Agribisnis</b>					
Pengembangan Usaha Pertanian & Peternakan	Rp 4.330.000.000	Rp 4.137.019.060	Rp 192.980.940	95,54	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pemanfaatan Potensi Lahan</b>					Ekonomis
Penyediaan Sarana & Prasarana Pengelolaan Lahan & Air	Rp 1.050.000.000	Rp 1.040.745.925	Rp 9.254.075	99,12	Ekonomis
Peningkatan Sarana & Prasarana Pengolahan	Rp 500.000.000	Rp 498.466.000	Rp 1.534.000	99,69	Ekonomis

Sumber : LAKIP 2015 data diolah 2017

Secara umum Perhitungan ekonomis untuk kegiatan Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 dapat dilihat di tabel.

- Perhitungan Ekonomis Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur tahun 2015 Pada tahun 2015 Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur melaksanakan 11 program kerja dan 23 kegiatan yang secara konkrit dituangkan dalam 23 indikator output. Untuk mencapai 23 indikator kinerja yang ditetapkan didukung dengan

anggaran APBD sebesar Rp. 28.545.500.000,00, dan Ditambah dengan Anggaran Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 11.663.009.788,00. Dengan rentang capaian kinerja indikator sasaran 23 indikator sasaran mencapai 93,97%, maka dapat disimpulkan bahwa ke-23 indikator kinerja dalam kategori sangat ekonomis.

b. Perhitungan Ekonomis Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur tahun 2015.

Secara lengkap perolehan nilai capaian kinerja sasaran tahun 2016 dengan indikator kerjanya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3  
Perhitungan Ekonomis Kinerja Dinas Pertanian Kab. Kutai Timur Tahun 2016

Uraian	Anggaran	Realisasi		Tingkat Ekonomis (%)	Keterangan
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>					
Penyediaan jasa administrasi keuangan	Rp 2.481.408.800	Rp 2.466.888.800	Rp 14.520.000	99,41	Ekonomis
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 1.439.986.500	Rp 1.430.032.100	Rp 9.954.400	99,31	Ekonomis
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran UPT	Rp 625.446.350	Rp 625.446.350	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran UPT Rumah Potong Hewan	Rp 378.052.000	Rp 378.052.000	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>					
Penyusunan Laporan capaian kinerja dan ikhtiar realisasi kinerja SKPD	Rp 62.840.000	Rp 62.840.000	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Penyusunan Rencana Kerja SKPD	Rp 87.413.800	Rp 87.413.800	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Penyusunan Renstra SKPD	Rp 158.883.000	Rp 158.883.000	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Ketahanan Pangan (Pertanian/Perkebunan)</b>					
Penanganan Paska Panen & Pengolahan Hasil Pertanian	Rp 561.769.800	Rp 561.769.800	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit	Rp 180.009.000	Rp 180.009.000	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Pengembangan Tanaman Hortikultura	Rp 86.284.300	Rp 86.284.300	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Sinergis Menunjang Penyediaan Sarana & Prasarana Pertanian (Program APBN)	Rp 190.248.100	Rp 190.248.100	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Pertanian/Perkebunan</b>					
Promisi Atas Hasil Produksi Pertanian Unggulan Daerah	Rp 154.201.350	Rp 154.201.350	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Penerapan Teknologi Pertanian/Perkebunan</b>					
Pengadaan Alat Mesin Pertanian dan Peternaka	Rp 563.885.000	Rp 563.885.000	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Produksi Pertanian/Perkebunan</b>					
Penyediaan Sarana Produksi Pertanian	Rp 416.113.600	Rp 416.113.600	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Ternak</b>					
Pemeliharaan kesehatan & pencegahan penyakit manular ternak	Rp 177.235.825	Rp 177.235.825	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Pembangunan Kawasan UPT Puskeswan Rantau Pulung (Bantuan Keuangan Provinsi )	Rp 2.190.382.000	Rp 2.004.935.900	Rp 185.446.100	91,53	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Produksi Hasil Peternakan</b>					
Pendistribusian Bibit ternak kepada masyarakat	Rp 662.144.570	Rp 662.144.570	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Peningkatan produksi ternak kecil & unggas	Rp 425.119.500	Rp 405.489.000	Rp 19.630.500	95,38	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Peternakan</b>					
Peningkatan Keamanan Pangan Asal Ternak/Hewan	Rp 241.343.750	Rp 170.061.750	Rp 71.282.000	70,46	Ekonomis
<b>Program Pengembangan Agribisnis</b>					
Pengembangan Usaha Pertanian & Peternakan	Rp 6.551.410.000	Rp 6.550.010.000	Rp 1.400.000	99,98	Ekonomis
<b>Program Peningkatan Pemanfaatan Potensi Lahan</b>					
Penyediaan Sarana & Prasarana Pengelolaan Lahan & Air	Rp 7.744.211.050	Rp 7.112.111.050	Rp 632.100.000	91,84	Ekonomis
Peningkatan Sarana & Prasarana Pengolahan Lahan dan Air Kawasan Peternakan	Rp 761.142.400	Rp 761.142.400	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Penyediaan Sarana dan Prasarana Pengelolaan Lahan dan Air (Bantuan Keuangan Propinsi Kaltim)	Rp 364.352.500	Rp 364.352.500	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Prasarana dan Sarana Pertanian Dana Alokasi Khusus(DAK)</b>					
Penyediaan dan Pengembangan Prasarana dan Sarana Pertanian	Rp 5.329.775.000	Rp 4.203.922.100	Rp 1.125.852.900	78,88	Ekonomis
<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran</b>					
Penyediaan Sarana dan Prasarana Perkantoran UPT Puskeswan ( Bantuan Keuangan Propinsi Kalimantan Tinjur)	Rp 1.402.705.500	Rp 1.402.705.500	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Penyediaan Sarana dan Prasarana Perkantoran	Rp 1.625.581.900	Rp 1.625.581.900	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
<b>Program Peningkatan Produksi Pertanian/Perkebunan</b>					
Sinergis Program APBN (Ditjen Tanaman Pangan,TP)	Rp 115.478.200	Rp 115.478.200	Rp -	100	Ekonomis Berimbang
Pengembangan Tanaman Pangan(Pengelolaan Singkong Terpadu)(Bantuan Keuangan Propinsi)	Rp 2.000.000.000	Rp 1.473.386.218	Rp 526.613.782	73,67	Ekonomis

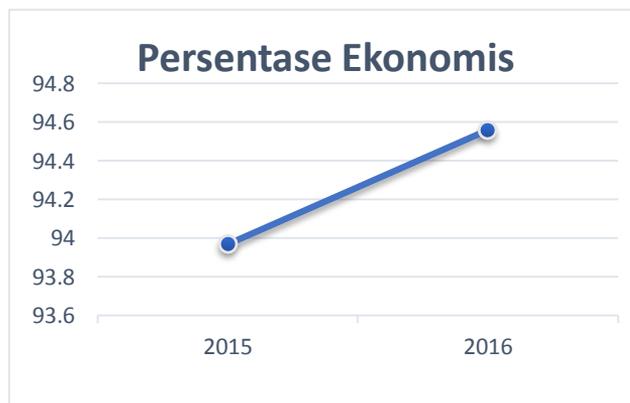
Sumber : LAKIP 2016 data diolah 2017

Pada tahun 2016 Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur melaksanakan 13 program kerja dan 28 kegiatan yang secara konkrit dituangkan dalam 28 indikator output. Untuk mencapai 28 indikator kinerja yang ditetapkan didukung dengan anggaran APBD Belanja langsung sebelum perubahan sebesar Rp. 57.903.530.000,- dan sesudah perubahan sebesar Rp. 36.887.771.525,- Ditambah dengan Anggaran Belanja Tidak Langsung sebelum perubahan sebesar Rp 11.038.683.000,- .dan sesudah perubahan sebesar Rp. 11.344.963.000,-.

Berdasarkan analisis ekonomis yang telah dilakukan mengenai Kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa, pada Tabel 5.16 terdapat 28 kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2016, dimana terdiri dari:

- a) Ekonomis: 67,86% kegiatan ( $=19/29 \times 100\%$ )
- b) Ekonomis Berimbang: : 32,14% kegiatan ( $=9/28 \times 100\%$ )
- c) Tidak Ekonomis

Realisasi pencapaian target kinerja keuangan Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung SKPD Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur Untuk Akhir Tahun Anggaran 2016 adalah sebesar 94,56 % yang berarti masuk pada kriteria sangat ekonomis.



Gambar 3

Grafik Ukuran Ekonomis Kinerja Kegiatan Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2016

Grafik diatas ini menunjukkan perubahan tingkat ekonomis kegiatan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Tingkat ekonomis pada tahun 2015 adalah sebanyak 93,97% kegiatan, tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 94,56% kegiatan.

### Pengukuran Efisiensi

Efisiensi merupakan hubungan antara barang dan jasa (*output*) yang dihasilkan sebuah kegiatan/aktivitas dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang disediakan.

Efisiensi diukur dengan rasio antara *output* dengan *input*. Rasio efisiensi tidak dinyatakan dalam bentuk absolut tetapi dalam bentuk relatif. Dalam pengukuran kinerja *Value for Money*, efisiensi dapat dibagi menjadi dua yaitu efisiensi alokasi, efisiensi teknis atau manajerial. Efisiensi terkait dengan kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya *input* pada tingkat kapasitas optimal. Efisiensi teknis atau manajerial terkait dengan kemampuan mendayagunakan sumber daya *input* pada tingkat *output* tertentu.

Pada LAKIP 2015 dan LAKIP 2016 yang diberikan tidak terdapat indikator

pencapaian fisik yang menjadi tingkat *Output* pada setiap kegiatan sehingga tidak dapat diketahui seberapa besar efisiensi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Hal ini merupakan salah satu temuan pada penelitian ini, sehingga dapat diberikan masukan agar memasukkan unsur penyelesaian fisik pekerjaan.

### **Pengukuran Efektivitas**

Pengukuran Efektivitas bertujuan untuk mengetahui kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur dalam mencapai target kebijakan dari suatu program atau kegiatan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Semakin tinggi nilai rasio efektivitas, maka suatu kegiatan/program dikatakan lebih efektif. Hal terpenting dalam efektivitas adalah efektivitas tidak menyatakan berapa besar biaya yang telah dikeluarkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Efektivitas = \frac{Capaian\ Kinerja}{Target} \times 100$$

Besarnya capaian kinerja dalam penelitian ini diperoleh dari persentase pencapaian fisik kegiatan yang terdapat di LAKIP Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur. Pada LAKIP 2015 dan LAKIP 2016 yang diberikan tidak terdapat indikator pencapaian fisik yang menjadi tingkat *Output* pada setiap kegiatan sehingga tidak dapat diketahui seberapa besar efektivitas yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Hal ini merupakan salah satu temuan pada penelitian ini, sehingga dapat diberikan masukan agar memasukkan unsur penyelesaian fisik pekerjaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur Periode 2015 - 2016, ditinjau dari elemen ekonomi dapat diketahui periode tahun 2015 dan 2016 Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur telah mampu menyelenggarakan seluruh program secara ekonomis dengan penghematan pada tahun 2015 sebesar Rp2.236.874.808, dan pada tahun 2016 sebesar Rp2.586.799.682 diketahui bahwa:
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ditinjau dari elemen efisiensi diketahui bahwa: Pada LAKIP 2015 dan LAKIP 2016 yang diberikan tidak terdapat indikator pencapaian fisik yang menjadi tingkat *Output* pada setiap kegiatan sehingga tidak dapat diketahui seberapa besar efisiensi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ditinjau dari elemen efektivitas diketahui bahwa: Pada LAKIP 2015 dan LAKIP 2016 yang diberikan tidak terdapat indikator pencapaian fisik yang menjadi tingkat Output pada setiap kegiatan sehingga tidak dapat diketahui seberapa besar efisiensi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016.

## Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur dalam proses perencanaan anggaran sebaiknya mengetahui rincian data-data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program atau kegiatan serta mengevaluasi program pada periode sebelumnya.
2. LAKIP yang akan dibuat oleh Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur semestinya memasukkan unsur capaian kinerja dan unsur penyelesaian fisik pekerjaan guna menentukan *outcome* sehingga dapat diketahui kinerja Efisiensi dan Efektivitas yang dilakukan.

## REFERENSI

- Anonim UU No. 25 Tahun 2004, Tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 1 poin 1.
- Anonim Permendagri No. 71 Tahun 2010, Isi Laporan Realisasi Anggaran
- Abdul Halim & Syam Kusufi. 2012. *Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Badriyah, Hurriyah. 2015. *Buku Pintar Akuntansi Biaya Untuk Orang Awam*. Penerbit HB, Jakarta
- Barnet, Chris. et al. (2010). *Measuring the Impact and Value for Money of Governance & Conflict Programmes*. ITAD.
- Bastian, Indra, 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga, Jakarta.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hery. 2013. *Teori Akuntansi Suatu Pengantar*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. ANDI, Yogyakarta
- wartakutim.com/2016/11/08/20128/

## 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}.

