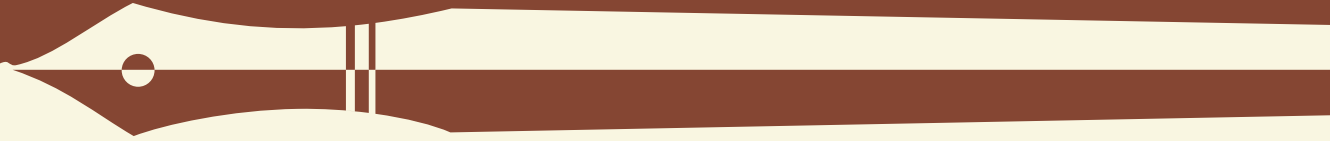


Pena Indonesia

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis



Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah
Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sangatta - **Anwar Arifin**

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur - **Agung Prasetyo**

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur - **Irma**

Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Pengembangan Karir
di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur - **Rizky Aulia Hidayah**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah
Sangatta Kabupaten Kutai Timur - **Husni Mubaraq**

Analisis Pengendalian Persediaan Saringan Udara Untuk Alat Berat
Pada PT. Kaltim Prima Coal - **Eka Febriani; Novi Winda Sari**

Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA)
Pada CV. Anugerah Putri Kutai Sangatta Periode 2011-2015 - **Juwita Aprilliya; Nur Miftah**

Analisis Pengendalian Kredit mikro untuk mempertahankan Likuiditas
Bank BRI Unit SwargaBara - **Nanok Fitriyadi S; Nur Fadilah**



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

PENA INDONESIA

Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis

Diterbitkan Oleh :

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

Penganggung Jawab :

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia

Pemimpin Umum :

Moh. Romadloni, SE., MM

Dewan Redaksi :

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

Sekretaris Redaksi :

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

Bendahara :

Saberiansyah, SE

Desain & Layout :

Lukman

Alamat Redaksi :

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

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

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

EDITORIAL

Sidang pembaca yang terhormat,

Atas perkenan Allah SWT, Jurnal PENA INDONESIA Volume IV No 2 - 2018 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 2018

REDAKSI

DAFTAR ISI

	Halaman
Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sangatta • Anwar Arifin	1 - 8
Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur • Agung Prasetyo	9 - 19
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur • Irma	20 - 27
Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur • Rizky Aulia Hidayah	28 - 35
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta Kabupaten Kutai Timur • Husni Mubaraq	36 - 45
Analisis Pengendalian Persediaan Saringan Udara Untuk Alat Berat Pada PT. Kaltim Prima Coal • Eka Febriani; Novi Winda Sari	46 - 67
Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA) Pada CV. Anugerah Putri Kutai Sangatta Periode 2011-2015 • Juwita Aprilliya; Nur Miftah	68 - 82
Analisis Pengendalian Kredit mikro untuk mempertahankan Likuiditas Bank BRI Unit SwargaBara • Nanok Fitriyadi S; Nur Fadilah	83 - 97

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sangatta

Anwar Arifin
STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Kualitas sebagai suatu yang memuaskan pengguna jasa sehingga setiap upaya pengembangan kualitas harus dimulai dari pemahaman terhadap persepsi dan keinginan pengguna jasa. Kepuasan pengguna jasa adalah perasaan senang atau kecewa pengguna jasa yang muncul setelah membandingkan persepsi yang mereka terima dengan harapan mereka. Pelayanan dirasa memuaskan apabila pelayanan yang diterima sesuai dengan harapan pengguna jasa. Sebaliknya, pelayanan dirasa kurang memuaskan apabila pelayanan yang diterima di bawah harapan pengguna jasa. Pelayanan yang baik dan berkualitas harus diberikan oleh perusahaan guna menarik pengguna jasa maupun mempertahankan pengguna jasa lama. Penelitian ini berfungsi untuk mengevaluasi analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Sangatta. Subjek penelitian ini adalah nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Sangatta. Objek penelitian adalah kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner dan wawancara yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 bertanda positif k, yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Interval koefisien berada pada range 0,80 - 1,000, maka dapat dikatakan tingkat hubungannya adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,685 menunjukkan bahwa 68,5% peningkatan kualitas pelayanan dipengaruhi oleh kepuasan nasabah. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,05. Diketahui dari hasil nilai koefisien konstanta sebesar 4,219 hasil uji regresi linier sederhana dimana $Y = 4,219 + 0,577X$, artinya jika kualitas pelayanan meningkat 1 satuan, maka kepuasan nasabah secara langsung akan meningkat sebesar 0,577. koefisien regresi (X) sebesar 0,577 tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah.

Kata Kunci : *Kualitas Pelayanan, Kepuasan Nasabah*

PENDAHULUAN

Perbankan semakin mendominasi perkembangan ekonomi dan bisnis suatu negara, tidak hanya di negara maju tetapi juga di negara berkembang. Bank merupakan salah satu penyedia dana pembiayaan pembangunan, antara lain melalui kegiatan penyaluran kredit

dan investasi. Bank berfungsi sebagai “*financial intermediary*” dengan usaha utama menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat serta memberikan jasa-jasa lainnya dalam pembayaran. Dunia perbankan saat ini banyak sekali mengalami perubahan-perubahan. Dari sisi pelayanan kepada pelanggan, peraturan perbankan, hingga produk perbankan itu sendiri telah mengalami perubahan besar. Bank adalah industri jasa yang berpengaruh langsung terhadap pelanggan. Sebuah bank tergantung pada pelanggan untuk kelangsungan hidup mereka di pasar. Pelanggan adalah fokus dan layanan pelanggan adalah faktor pembeda sebuah bank dapat bersaing dengan memberikan layanan pelanggan yang berkualitas tinggi.

Perbankan yang kian kompetitif telah mendorong setiap bank di Indonesia untuk melakukan berbagai upaya guna memperkuat positioning-nya. Persaingan yang semakin ketat ikut memicu terjadinya diversifikasi produk, kemudahan akses, dan peningkatan kualitas pelayanan. Untuk menghadapi persaingan tersebut sudah saatnya bank-bank di Indonesia memiliki karakteristik layanan dalam industri. Kualitas memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan nasabah. Kepuasan nasabah dianggap sebagai ukuran dari keberhasilan suatu bank. Organisasi yang beroperasi di industri jasa harus mempertimbangkan kualitas layanan sebagai kunci isu strategis bagi keberhasilan bisnis. Seperti perbankan syariah yakni bank syariah mandiri, dikenal dengan bank syariah yang dipercaya oleh masyarakat terutama muslim karena bank tersebut dipercaya kualitas pelayanannya. Hal ini menuntut Bentuknya sebuah Pedoman Layanan yang mengacu pada kepuasan nasabah (*Customer Satisfaction*), sehingga pada akhirnya akan tercapai perbaikan *best practise* di pasar dilihat dari standar berbagai bank, lembaga rating terkait layanan dan value dari Bank Syariah Mandiri. Melihat permasalahan yang ada sehingga mendorong peneliti ingin melakukan penelitian tentang kepuasan nasabah. Kepuasan nasabah tidak bisaterjadi atau mendadak menjadi kepuasan pelanggan. Ada banyak faktor yang membuat pelanggan menjadi puas oleh perusahaan selama pelanggan tersebut berhubungan dengan pihak perusahaan. Karena itu peneliti ingin mencoba melakukan penelitian tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah Syariah Mandiri Cabang Sangata.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pemikiran pendirian lembaga keuangan berbasis syariah, dibidang perbankan untuk mengganti sistem dengan berbasis non-bunga seperti yang dipraktikkan pada perbankan konvensional. Permasalahan bunga ini dianggap sebagai sesuatu yang selama ini menjadi jurang yang memperlebar antara si kaya dan si miskin, sehingga persepsi terhadap bunga disamakan dengan *riba* yang praktiknya dilarang di dalam Islam. Pada akad yang dipakai dalam produk perbankan syariah secara global terlihat lebih variatif, sehingga bisa memasuki berbagai segmen pasar yang tidak hanya untuk masyarakat kelas atas, tetapi juga kelas bawah. Berdasarkan akad sendiri, bank syariah dan bank konvensional memiliki perjanjian atau akad yang berbeda sesuai dengan landasannya. Bank konvensional dibuat sesuai dengan perjanjian yang berpatokan terhadap hukum positif, sedangkan akad atau perjanjian bank syariah dibuat sesuai dengan hukum Islam. Perbedaan yang paling mencolok antara bank syariah dan bank konvensional adalah sistem pada pendapatan usahanya. Bank syariah sendiri menerapkan sistem pendapatan usaha dengan sistem bagi hasil. Syariah sendiri mengharamkan *riba* dan lebih mendorong sistem bagi hasil. Meskipun keduanya bertujuan sama untuk memperoleh keuntungan dari pemilik dana, akan tetapi caranya berbeda.

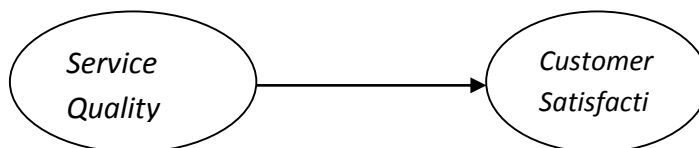
Menurut (Totok & Sigit, 2006) bank adalah lembaga keuangan yang menghimpun dan menyalurkan dana. Penghimpun dana secara langsung berupa simpanan dana

masyarakat yaitu tabungan, giro, dan deposito dan secara tidak langsung berupa pinjaman. Penyaluran dana dilakukan dengan tujuan modal kerja, investasi dan deposito dan untuk jangka panjang dan jangka menengah. Menurut (Mundir, 2013) bank islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah Islam.

Menurut (Badara, 2013) kualitas pelayanan didefinisikan sebagai hasil dari evaluasi keseluruhan pelanggan dari perbedaan antara harapan layanan dan kinerja pelayanan aktual. Menurut (Gronroos) layanan merupakan proses yang berkesinambungan dari interaksi yang sedang berlangsung antara pelanggan dan penyedia layanan terdiri dari sejumlah kegiatan nyata yang diberikan sebagai solusi untuk masalah pelanggan dan sumber daya termasuk fisik dan keuangan dan setiap elemen lain yang berguna dari sistem yang telah ada dalam menyediakan layanan ini. Adapun indikator dari kualitas pelayanan (X_1) menurut (Adam, 2015) yakni : a) *Tangility* (bukti langsung), b) *Reliability* (keandalan), c) *Responsiveness* (daya tanggap), d) *Assurance* (jaminan), e) *Empathy* (empati).

Anderson et al, (1994) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah keseluruhan penilaian dari suatu pengalaman pembelian dan konsumsi atas barang maupun jasa. Adapun indikator menurut (Lee & Fack, 2001) pengukuran dari indikator Kepuasan Konsumen (Y_1) adalah sebagai berikut : a) Kepuasan menyeluruh ($Y_{1.1}$), b) Kepuasan sesuai harapan ($Y_{1.2}$).

Gambar 1.
Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah



III. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Mei 2016 di *Bank Syariah Mandiri Cabang Sangata*. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (tidak terikat) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan (X_1), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan nasabah (Y_1). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Cara mengambil sampel dalam penelitian ini mengacu pada peraturan (Ferdinand, 2011) yang memberikan pedoman ukuran sampel, yaitu : 1) 100-200 sampel untuk teknik Maximum Likelihood Estimation, 2) Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah yang diestimasi, 3) Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel. Jumlah sampel adalah indikator dikali 5-10, 4) Bila sampelnya sangat besar, maka peneliti dapat memilih teknik estimasi. Dalam beberapa pedoman diatas penulis mengadopsi pedoman nomor. 3. Hasil perhitungan dan distribusi sampel pada masing-masing wilayah Kecamatan menggunakan propotional sampling technique dengan berbasis pada wilayah.

Artinya bagi kecamatan yang jumlah penduduknya banyak akan mendapat distrusti sampel penelitian yang banyak, dan wilayah kecamatan dengan jumlah penduduk sedikit akan mendapat jumlah distrusti sampel yang sedikit. Hasil perhitungan di dapatkan sampel sebanyak 70 orang. Sesuai dengan uraian diatas yang dikemukakan sebelumnya, maka data yang diperlukan sebagai bahan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Gambaran umum perusahaan, 2) Struktur organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Sangata, 3) Data hasil kuisisioner nasabah yang berhubungan dengan pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Sangata. Untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti : 1) Observasi, 2) Studi Pustaka, dan 3) Kuisisioner. Kuisisioner dari beberapa responden yang telah selesai diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas berikut ini:

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur, untuk memenuhi kriteria sebuah penelitian yang dianggap sebagai penelitian ilmiah, kecermatan pengukuran sangat diperlukan. Uji Validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuisisioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang akan diteliti. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka diterapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r Tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ t Tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronbach*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,7, apabila r alpha $>$ 0,7 maka variabel yang diteliti adalah *reliable*.

Untuk mengetahui besarnya tingkat keeratan atau pengaruh variabel X (Kualitas Pelayanan) terhadap variabel Y (Kepuasan Nasabah), maka digunakan alat analisis regresi linier sederhana seperti berikut untuk mengukur pengaruh tersebut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- | | | |
|---|---|---|
| Y | = | Variabel dependen, yaitu kepuasan nasabah |
| X | = | Variabel independen, yaitu kualitas pelayanan |
| a | = | Konstanta |
| b | = | Koefisien regresi |

Setelah itu dilakukan Uji t, uji t atau disebut uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan signifikansi dasar, pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi $<$ 0,05 maka H1 diterima, sedangkan jika signifikansi $>$ 0,05 maka H1 ditolak.

Kemudian dilakukan analisis koefisien korelasi dan determinasi, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel (x) terhadap variabel (y), dengan

menggunakan aplikasi M Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 21. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Selanjutnya untuk menghitung koefisien determinasi yang menyatakan besar kecilnya kontrusi variabel X (Kualitas Pelayanan) terhadap variabel Y (Kepuasan Nasabah), yaitu dengan cara nilai r^2 (r square) dikalikan 100%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan, penghasilan. Dalam penelitian ini dibagikan 70 kuisisioner. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

- **Jenis Kelamin**

hasil penelitian melalui penyebaran kuisisioner berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
PRIA	41	59
WANITA	29	41
JUMLAH	70	100

Sumber: Hasil Pengumpulan data kuisisioner yang diolah

- **Berdasarkan usia**

Secara lengkap informasi tentang responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

UMUR (TAHUN)	JUMLAH (Org)	PERSENTASE (%)
< 20 thn	13	19
20 - 30 thn	37	53
30 - 40 thn	17	24
>40 thn	3	4
JUMLAH	70	100

Sumber: Hasil Pengumpulan data kuisisioner yang diolah

- **Pendidikan Terakhir**

Menurut data yang dikumpulkan, maka diperoleh profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditampilkan Tabel 3 berikut:

Tabel 3.Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH (Org)	PERSENTASE (%)
SD		
SMP	5	7
SMA	33	47
Akademi/Diploma	14	20
Sarjana (S1)	13	19
Sarjana (S2)	5	7
Doktor (S3)		
JUMLAH	70	100

sumber: Hasil Pengumpulan data kuisisioner yang diolah

- **Pekerjaan**

Menurut data yang dikumpulkan, maka diperoleh profil responden menurut pekerjaan yang ditampilkan pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4.Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

PEKERJAAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
Pelajar/Mahasiswa	15	21
Wiraswasta	34	49
Karyawan	15	21
Lain-lain	6	9
JUMLAH	70	100

sumber: Hasil Pengumpulan data kuisisioner yang diolah

- **Penghasilan**

Menurut data yang dikumpulkan, maka diperoleh profil responden menurut penghasilan yang ditampilkan pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5.Data Responden Berdasarkan Penghasilan

PENGHASILAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE
(Belum ada penghasilan)	15	21%
<2 juta	9	13%
2-4 juta	35	50%
4-6 Juta	9	13%
>6 juta	2	3%
JUMLAH	70	100%

sumber: Hasil Pengumpulan data kuisisioner yang diolah

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dari data-data yang telah disajikan sebelumnya untuk mempermudah dalam menganalisis dan membahas pokok-pokok masalah yang berkaitan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Kualitas Pelayanan (X1) terhadap Kepuasan Nasabah (Y1), digunakanlahalat pengujiananalisis regresi sederhana, untuk mengetahui apakah data atau jawaban responden tersebut valid atau tidak valid, maka

diuji dengan uji validitas. Sedangkan untuk menjaga apakah instrumen penelitian yang dipergunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang dapat diuji dengan uji realibilitas. Untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas Kualitas Pelayanan (X1) terhadap variabel Kepuasan Nasabah (Y1) secara parsial dengan menggunakan Uji t (uji parsial). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel Kualitas Pelayanan (X1) terhadap Kepuasan Nasabah (Y1) secara simultan menggunakan Uji F (Uji Simultan). Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil seperti pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Validitas	Alpha cronbach
Kualitas Pelayanan (X ₁)	X1.1	0,784	Valid	0,959 (Reliabel)
	X1.2	0,750	Valid	
	X1.3	0,832	Valid	
	X1.4	0,799	Valid	
	X1.5	0,856	Valid	
Kepuasan Nasabah (Y1)	Y1.1	0,928	Valid	0,847 (Reliabel)
	Y1.2	0,935	Valid	

Sumber: Data diolah, 2016

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena nilai koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan valid. Koefisien reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel yakni > 0,70 sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah Bank Syariah Mandiri pada Cabang Sangata berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dimana $Y = 4,219 + 0,577X$, artinya jika kualitas pelayanan meningkat 1 satuan, maka kepuasan nasabah secara langsung akan meningkat sebesar 0,577. Nilai koefisien regresi kualitas pelayanan (X) sebesar 0,577 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah Bank Syariah Mandiri pada Cabang Sangata.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 21*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,827 ^a	,685	,680	1,074	,685	147,630	1	68	,000	1,868

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Hasil perhitungan diketahui nilai R sebesar 0,827. Artinya variable pelayanan berpengaruh secara bersama-sama sebesar 82,7% sisanya 17,3 dipengaruhi oleh factor

yang berada di luar persamaan. Nilai uji F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikan 0,000.

PENUTUP

Kualitas pelayanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Syariah Mandiri. Untuk meningkatkan nasabah sehingga menjadi konsumen yang loyal diperlukan pelayanan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Badara, M. S., & DKK. (2013). Direct Effect Of Service Quality Dimensions On Customer Satisfaction and Customer Loyalty In Negerian Islamic Bank.
- Lee, J., & Fack, L. (2001). The Impact of Switching Costs on the Customer Satisfaction, Loyalty ink : Mobile Phone Service in France. *Journal Marketing*, 15.
- Totok, B., & Sigit, T. (2006). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SOSIAL SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

Agung Prasetyo
STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Jenis Penelitian adalah kuantitatif dengan memakai analisa regresi linear Berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16. Hasil persamaan regresi didapatkan $Y = 0,579 + 0,354 X_1 + 0,530 X_2 + \epsilon$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa X_1 , X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y . Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 0,579. Nilai β_1 sebesar 0.354 nilai β_2 sebesar 0, 530. Nilai $R^2 = 0,728$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 72.8 %. sumbangan variable X_1, X_2 , terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Uji t variable kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) didapatkan $p=0,003 < 0.05$. Serta t_{hitung} sebesar 3.170 lebih besar dari t_{tabel} 1.684 Variable komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y), $p=0,000 < 0.05$. Didapatkan t_{hitung} sebesar 4.621 lebih besar dari t_{tabel} 1.684. Nilai $F_{hitung} = 50.781$ lebih besar dari F Tabel sebesar 3.332 dengan signifikansi 0,000 arah koefisien positif. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 Variabel komunikasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dibanding kepemimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi & Kinerja

I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang memiliki 62 orang pegawai, Tugas Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum dan melayani staf pegawai lingkup sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur.

Mencermati kondisi di Kantor Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Kutai Timur, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2004:312) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan yaitu; (1) untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan; (2) pemberian imbalan yang sesuai; (3) mendorong pertanggungjawaban dari karyawan; (4) untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya; (5) untuk pengembangan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, pelatihan dan penugasan kembali; (6) meningkatkan motivasi; (7) meningkatkan etos kerja; (8) memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan; (9) sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya; (10) riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan; (11) sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi; (12) membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil baik secara menyeluruh; (13) sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya; (14) sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan; (15) sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja; (16) sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja; (17) untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan; (18) mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik; (19) pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah (Rivai, 2004:312).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga suatu kinerja akan tampak dari hasil kerja. Indikator pokok yang dianggap relevan dengan teori-teori kinerja pegawai, yaitu : a) Kualitas Kerja, b) Kuantitas Kerja dan c) Ketepatan Waktu. Sedangkan Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan konsep (Bass,1990 dalam Tondok dan Andarika, 2004:38). Komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan *hierarkiantara* yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan, dengan indikator. a) Komunikasi ke bawah b) Komunikasi ke atas c) Komunikasi horizontal d) Komunikasi lintas saluran.

III. METODE PENELITIAN

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

A. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitudata yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini diperoleh darikuesioner.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal,

atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi dari obyek penelitian ini, adalah Pegawai yang ada di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 41 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Validitas dan Realibilitas

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

a) Analisis Regresi Linear Berganda (*Multipel Linear Regression*)

Model persamaan regresi yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel bebas (*Independent Variable*) dengan variabel terikat (*Dependent Variable*) sebagaimana telah dikemukakan di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana,

Y	=	Kinerja
b_0	=	Konstanta
X_1	=	Kepemimpinan
X_2	=	Komunikasi
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi Parsial
e	=	Variabel Pengganggu

b) Analisa Korelasi

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat beberapa variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y.

E. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesa Pertama

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

Apabila dari hasil perhitungan statistik F dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0.005$) dan diperoleh ternyata F hitung $<$ F Tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi

variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jika F hitung $>$ F Tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti dapat dikatakan bahwa dari variasi dari model linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

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

2) Pengujian Hipotesis Kedua

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 41 responden berkaitan dengan Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur tersebut berdasarkan data dari kuesioner yang terkumpul.

1. Analisa Deskripsi jawaban responden Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif variabel Kinerja (Y) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (75,6 %) dan setuju 9 orang (22,0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,4%), tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.
2. Kuantitas Kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 32 orang (78,0%), setuju 7 orang (17,1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,9%), tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Ketepatan Waktu. Responden yang menjawab sangat setuju 33 orang (80,5%), setuju 8 orang (19,5%), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

2. Analisa Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₁)

Analisis deskriptif variabel Kepemimpinan (X₁) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

1. Kharisma. Responden yang menjawab sangat setuju 36 orang (87,8 %) dan setuju 5 orang (12,2 %), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.
2. Inspirasional. Responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (73,2%), setuju 7 orang (17,1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,8%), tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Stimulasi intelektual. Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (75,6%), setuju 10 orang (24,4%), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
4. Perhatian individual. Responden yang menjawab Sangat setuju 30 orang (73,2%), setuju 5 orang (12,2%), ragu-ragu 6 orang (14,6%), tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
5. Menjadi penasihat. Responden yang menjawab Sangat Setuju 33 orang (80,5%), Setuju 8 orang (19,5%), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

Tanggapan responden berkaitan dengan pengaruh Komunikasi Pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam melakukan Komunikasi antar pegawai, untuk bisa dirasakan sebagai kebutuhan responden. Yang mana memiliki indikator-indikator sebagai pacuan dalam penilaiannya. Terdapat 4 (Empat) indikator yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi sebagai berikut:

3. Analisa Deskripsi Variabel Komunikasi (X₂)

Analisis deskriptif variabel Komunikasi (X₂) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:mnb

- a. Komunikasi ke Bawah . Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (75,6 %) dan setuju 10 orang (24.4%), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.
- b. Komunikasi ke Atas. responden yang menjawab sangat setuju 32 orang (78,0%), setuju 7 orang (17,1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,9%), tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
- c. Komunikasi Horizontal. Responden yang menjawab sangat setuju 32 orang (78,0%), setuju 8 orang (19,5 %), ragu-ragu 1 orang (2.4 %) tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
- d. Komunikasi Lintas Saluran. Responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (73,2%), setuju 9 orang (22,0%), ragu-ragu 2 orang (4,9%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

B. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud.

Uji Reliabel artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas adalah mengukur hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau

subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai alpha crobach, apabila alpha crobach (α) lebih dari 0,60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan realibel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk setiap variabel yang akan di gunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

➤ Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) merupakan variabel dependen, dalam penelitian ini peneliti menanyakan 3 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi kami sajikan kevaliditasan-nya pada Tabel. 1 berikut ini

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja

Kode Pernyataan	Person Corelation	Sig	Batas Korelasi	Keputusan
Kinerja 1	903	0,000	0,30	Valid
Kinerja 2	825	0,000	0,30	Valid
Kinerja 3	780	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, 2016

Dari tabel 5.4. hasil uji validitas untuk variabel Kinerja dengan 3 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah di atas dari 0,30, di mana nilai korelasi ketiga item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke-3 di dapatkan nilai korelasi antara 780 – 903, karena nilai korelasi di atas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi di atas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke-3 dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

➤ Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel Independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi disajikan kevaliditasan-nya pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan

Kode Pernyataan	Person Corelation	Sig	Batas Korelasi	Keputusan
Kepemimpinan 1	615	0,000	0,30	Valid
Kepemimpinan 2	924	0,000	0,30	Valid
kepemimpinan 3	938	0,000	0,30	Valid
kepemimpinan 4	936	0,000	0,30	Valid
kepemimpinan 5	813	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah di atas dari 0,30, di mana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke-5 di dapatkan nilai korelasi antara 615 – 936, karena nilai korelasi di atas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi di atas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke-5 dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

➤ Variabel Komunikasi (X_2)

Variabel Komunikasi (X_2) merupakan variabel komunikasi, dalam penelitian ini peneliti menanyakan 4 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi disajikan kevaliditasannya pada tabel berikut ini

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Komunikasi

Kode Pernyataan	Person Corelation	Sig	BatasKorelasi	Keputusan
Komunikasi 1	938	0,000	0,30	Valid
Komunikasi 2	817	0,000	0,30	Valid
Komunikasi 3	834	0,000	0,30	Valid
Komunikasi 4	934	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data primer, 2016

Dari tabel didapatkan hasil uji validitas untuk variabel komunikasi dengan 4 item Pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, di mana nilai korelasi ketiga item Pernyataan mulai dari Pernyataan pertama sampai Pernyataan ke-4 di dapatkan nilai korelasi antara 817 – 938, karena nilai korelasi di atas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi di atas juga di dapatkan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pertanyaan

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Cronbach 's Alpha (α)	Batas Cronbach's Alpha	Status
1	Kepemimpinan	5	0.927	0,60	Reliable
2	Komunikasi	4	0.939	0,60	Reliable
3	Kinerja	3	0.924	0,60	Reliable

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4 yakni hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 12 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 924 – 939. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 12 item pertanyaan yang akan digunakan semua item

pertanyaan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

C. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini variabel Kinerja (Y) di pengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2). Hasil pengujian terhadap rumusan masalahnya itu apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel (X_1) dan (X_2), dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seperti terlihat pada uraian berikut:

Tabel 5. Kofisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.579	0.416		1.389	0.173
X ₁	0.354	0.112	0.375	3.170	0.003
X ₂	0.530	0.115	0.547	4.621	0.000

Sumber: Data primer di olah 2016

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 terhadap Y berpengaruh secara parsial dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai β_1 sebesar 0,375 dengan tandapositif, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa apabila variabel (X_1) ditingkatkan maka akan meningkatkan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Nilai β_2 sebesar 0,547 dengan tandapositif, menunjukkan bahwa ada Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bilavariabel (X_2) ditingkatkan maka akan meningkatkan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif yang bercirikan 1) pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan; 2) pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan; 3) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai; 4) motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dari gaya kepemimpinan tersebut menyebabkan kinerja pegawai pada Bagian Pengkajian dan Pelayanan Informasi di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur menjadi lebih baik.

Hasil analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Jika dilihat dari profil pegawai di Bagian Sosial Sekretariat

Kabupaten Kutai Timur mayoritas berusia 31 tahun ke atas (sekitar 70 persen), hal ini menunjukkan “usia kematangan” yang secara umum pada usia ini rata-rata memiliki gaya komunikasi yang baik. Selain itu terdapat pemahaman bahwa mereka bekerja sebagai tim dalam suatu sistem sehingga mayoritas responden harus menjaga komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal dan vertikal. Gaya komunikasi ini sangat baik dalam menunjang kinerja pegawai di Bagian Pengkajian dan Pelayanan Informasi di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial(Ujit)

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

H_0 = Tidakada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
 H_1 = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,003<0,05$. serta t_{hitung} sebesar 3.170 lebih besar dari t_{tabel} 1.684. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis pertama di terima.

Pengujian kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.621 lebih besar dari t_{tabel} 1.684. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis kedua di terima.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.713	.23276

Sumber: Data primer di olah 2016

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,728$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,728 persen variasi variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 27,2% ($0,728 - 1 \times 100$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis secara Simultan(UjiF)

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

Tabel 7. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.502	2	2.751	50.781	.000 ^a
Residual	2.059	38	.054		
Total	7.561	40			

Sumber: Data primer di olah 2016

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama (X_1) dan (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 H₁ = Ada pengaruh secara bersama-sama variabel (X_1) dan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 5.10 membandingkan angka signifikansi hasil perhitungan dengan syarat signifikansi tabel 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung= 50.781 lebih besar dari F Tabel sebesar 3.332 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 ke tiga di terima bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kepemimpinan yang partisipatif mendorong peningkatan kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal dan vertikal antar pegawai mendorong peningkatan kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga di sarankan agar system kepemimpinan di kantor Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur di pertahankan dan di tambah dengan perilaku kepemimpinan edukasi. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga sangat penting untuk dapat lebih meningkatkan komunikasi baik kepada pemimpin maupun terhadap sesama teman kerja. Kepada para pegawai di Kantor Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur agar dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiarni, Nunuk.1997.*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta :Binarupa Aksara.
 Aritonang,Keke.T.2005.*KompensasiKerja,DisiplinKerjaGuru DanKinerjaGutu SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur.No 4. Th IV. Jakarta.
 Bachtiar, Arif Agung. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadapKinerjapada BankBTN KantorCabangSyariahSurakarta, Yogyakarta dan Semarang*. Skripsi.UniversitasMuhammadiyah Surakarta.

- Bernardin, H. John and Joyce A. Russel. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*, McGraw-Hill, Singapore.
- Buchharizainun,(1990).*ManajemendanMotivasi*.Jakarta:BalaiAksara.
- Davis,K. &Newstrom, John. W. (1992). *PerilakuDalamOrganisasi*. Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Efendi. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Grasindo.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Irma

STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 16) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F . Hasil persamaan regresi bentuk Standartdizet coefficients di peroleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,039 + 0,462X_1 + 0,337 X_2 + e$. Hasil koefisien regresi nilai kostanta dalam persamaan regresi linier berganda sebesar 1,039 dan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda X_1 sebesar 0,462 dan X_2 sebesar 0,337. Nilai R adalah 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama sama berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti Sedangkan secara simultan variable X memiliki hubungan yang sedang, sebesar 53,2%. Hasil uji hipotesis, uji t dari variabel Motivasi (X_1) dengan Nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($7,372 > 0,677$) maka hipotesis pertama diterima dan dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($5,778 > 0,677$) maka hipotesis kedua diterima. Uji F dari variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($54,104 > 3,09$), demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah teori, dimensi, dan indikator penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sehingga didapat hasil yang lebih akurat.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Otonomi daerah sebagai hasil dari dinamika perkembangan demokrasi di negara ini bertujuan agar terjadi percepatan kesejahteraan rakyat Indonesia khususnya di daerah kabupaten. Dalam rangka tujuan itulah maka pemerintah daerah harus memiliki aparatur yang berkualitas, terampil dan berkinerja tinggi, guna melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan, sebab tujuan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya pemerintah akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para

pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila suatu institusi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka institusi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka institusi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan 10 merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila

tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan mulai dari bulan September sampai bulan November 2016, terhitung dari masa observasi sampai dengan masa penelitian. Berlokasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, Kawasan Perkantoran Bukit Pelangi Sangatta. Sampel yang diambil berjumlah 30 orang. Teknik Pengumpulan Data Kuesioner dan Dokumentasi.

B. Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif, yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden.
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
 - a. Uji Instrumen
Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.
 - b. Analisa Regresi Linear Berganda
Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Model Regresi yang digunakan sebagai berikut :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots$ (Sugiyono, 2008:258)
 - c. Analisa Korelasi dan Determinan
Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat beberapa variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y.
 - d. Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan probabilitas F untuk simultan sebesar 0,05 (5%), dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1). Pengaruh Simultan
 - (a). Jika Probabilitas F tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - (b). Jika Probabilitas F tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
 - (2). Pengaruh Parsial
 - (a). Jika Probabilitas t tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - (b). Jika Probabilitas t tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)

Kode Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Batas Min	Keputusan
Kinerja 1	0,935	0,000	0.30	Valid
Kinerja 2	0,879	0,000	0.30	Valid
Kinerja 3	0,879	0,000	0.30	Valid
Kinerja 4	0,748	0,000	0.30	Valid
Kinerja 5	0,935	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi (X₁)

Kode Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Batas Min	Keputusan
Motivasi 1	0,856	0,000	0.30	Valid
Motivasi 2	0,814	0,000	0.30	Valid
Motivasi 3	0,856	0,000	0.30	Valid
Motivasi 4	0,852	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Kode Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Batas Min	Keputusan
Lingkungan Kerja 1	0,651	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,611	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,872	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,925	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,743	0,000	0.30	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,925	0,000	0.30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel 1, 2, dan 3 diketahui hasil uji validitas untuk variabel kinerja, motivasi dan lingkungan kerja nilai pearson korelasi diatas 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi didapatkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009 : 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Cronbach 's Alpha	Status
1	Kinerja	5	0,940	Realibel
2	Motivasi	4	0,911	Realibel
3.	Lingkungan Kerja	6	0,911	Realibel

Sumber: Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 15 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha antara 0,911 – 0,940. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 15 item pernyataan yang digunakan semua item pernyataan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

C. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, variabel kinerja (Y) di pengaruhi oleh motivasi (X_1). Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,039	0,367		2,827	0,006
	Motivasi	0,462	0,063	0,527	7,372	0,000
	Lingkungan Kerja	0,337	0,058	0,413	5,778	0,000

Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,039 + 0,462X_1 + 0,337X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 1,039. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol.
- Nilai β_1 sebesar 0,462 dengan tandapositif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel motivasi (X_1) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai dengan sebesar 0,462, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Nilai β_2 sebesar 0,337 dengan tandapositif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bilavariabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai dengan sebesar 0,337, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

D. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	0,532	0.523	0,25004

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi

Sumber : Data Primer di olah 2016

Berdasarkan pada tabel di atas Nilai R sebesar 0.730^a menunjukkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja agak kuat karena mendekati 1. Dan nilai R Square adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) kemampuan berpengaruh sebesar 53,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

E. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan konsep Hipotesis di bawah ini:

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

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

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

Tabel 7. Hipotesis Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,039	0,367		2,827	0,006
	Motivasi	0,462	0,063	0,527	7,372	0,000
	Lingkungan Kerja	0,337	0,058	0,413	5,778	0,000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2016

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien regresi β_1 yaitu 0,462 dan nilai $\rho=0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 7,372 lebih besar besar t_{tabel} sebesar 0,677. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis pertama diterima.

Pengujian terhadap hipotesis kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien regresi β_1 yaitu 0,337 dan nilai $\rho=0,000$. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5,778 lebih besar besar t_{tabel} sebesar 0,677. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis kedua di terima.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

H_0 = Tidak ada pengaruh secara bersama – sama antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

H_2 = Ada pengaruh secara bersama – sama antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 8. Hipotesis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,765	2	3,382	54,104	0,000 ^a
	Residual	5,939	95	0,063		
	Total	12,704	97			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer di olah 2016

Pengujian di atas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil perhitungan dengan syarat signifikansi lebih besar 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 54,104 lebih besar dari F table sebesar 3,09 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 motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), maka dengan demikian maka hipotesis ketiga (H_3) di terima.

PENUTUP

Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pegawai sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur diharapkan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan public yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Barry Cushway. 2002. *Human Resource Management (MSDM), Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan*. Cetakan Ketiga. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Lateiner, Alfred R. 1985.*Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*.Terjemahan Imam Soejono, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Penerbit Aksara Baru. Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo Susilo. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*.Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur. 2013. *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Kutai Timur*.
- Rangkuti, Freddy. 2002. *Measuring Customer Satisfaction Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dan Analisis Kasus PLN-JP*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Whitmore John. 1997. *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*.PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyuni dan Mulyono.2006. *Metode Penelitian Sosial*.Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat. Jakarta.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Rizky Aulia Hidayah
STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan terhadap Pengembangan Karir di Kantor BKD Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 70 pegawai dengan memakai analisa regresi liner berganda dan hasil penelitian Hasil persamaan regresi bentuk Standartdizet coefficients di peroleh persamaan sebagai berikut : $Y = 1,121 + 0,516X_1 + 0,448X_2$. Nilai Koefisien adalah 0,849^a. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, yang bermakna bahwa promosi jabatan, dan Mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 84.9 %, Sedangkan sisanya sebesar 15.1 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : promosi jabatan, mutasi, karir

I. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan lembaga teknis daerah yang dibentuk untuk kelancaran pelaksanaan manajemen PNS daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Untuk mengembangkan pegawai dan memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) BKD Kabupaten Kutai Timur, maka perlu dilakukan promosi pegawai ke dalam jabatan-jabatan yang ada dalam Struktur Organisasi. Program pengembangan yang dapat dilakukan oleh pemerintah disamping melalui program pendidikan dan latihan, seperti diklat penjurangan (Diklatpim), diklat teknis maupun diklat fungsional. Hal ini dilakukan kalau didukung oleh kondisi finansial yang cukup dan sesuai dengan kebutuhannya.

Sedangkan pengembangan pegawai melalui jalur non diklat, banyak cara yang bisa dilakukan. Mutasi atau rotasi jabatan (salah satunya) dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan demikian kinerjanya dapat meningkat. Dalam mutasi dapat bersifat promosi jabatan ataupun rotasi. Mutasi berarti memperkaya khasanah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta pengalaman, apabila prinsip-prinsip yang digunakan benar, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.

Bagi pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan melalui jalur diklat disamping dapat meningkatkan kompetensinya. Keberadaannya dalam organisasi dibutuhkan dan diakui kemampuannya, apalagi yang bersifat diklat penjurangan, selain status sosial, juga dapat meningkatkan penghasilannya. Salah satu bentuk dari pengembangan melalui jalur non diklat adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilaksanakan dengan objektif, dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Prestasi kerja

dan senioritas atau gabungan dari keduanya yang menjadi dasar dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu pelaksanaan promosi jabatan melalui penjurangan atau jalur yang tepat, maka pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, sehingga kompetensi dapat meningkat. Masih banyak upaya lain yang dapat dilakukan organisasi agar kompetensi dan motivasi pegawai meningkat, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Namun pada kenyataannya, terdapat beberapa masalah dalam pengembangan karir melalui kemampuan, promosi jabatan, serta mutasi pegawai BKD Kab. Kutai Timur. Sebab kenyataan dilapangan, dalam prakteknya jauh berbeda antara teori, konsep pengembangan dan peraturan perundang-undangan yang ada. Azas objektivitas dan efektivitas sangat sulit untuk diwujudkan. Pengelola Kepegawaian dalam lingkungan pemerintah kurang memperhatikan prinsip-prinsip tersebut. Dapat dilihat dari beberapa fenomena bahwa masih ditemukan ketidaksesuaian pendidikan serta kemampuan dengan jabatan baru yang akan diemban pegawai. Seperti seorang berlatar belakang sarjana Agama menjadi pimpinan di salah satu tempat bereselon, kedua latar belakang keahlian teknis di simpang pada bagian administrasi atau sebaliknya. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Bkd Kabupaten Kutai Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan / perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan. Mutasi juga dapat menurunkan keigairahan kerja karena dianggap sebagai

hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) pada umumnya lebih tinggi bila dibanding dengan pada jabatan lama. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan untuk mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian promosi jabatan, berikut dikemukakan beberapa definisi promosi jabatan menurut beberapa ahli. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa : "Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian." Menurut Mathis dan Jackson (2002), karir adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual secara mendalam. Pernyataan di atas menekankan bahwa sebuah karir terdiri dari sikap dan perilaku dan bahwa karir merupakan urutan berkelanjutan dari aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Arti dari istilah karir tercermin dalam gagasan bergerak ke atas pada lini kerja pilihan seseorang. Karir dapat dinilai dari posisi yang dipegang oleh individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu ataupun tingkat keamanan di kehidupan seseorang pada tingkat umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup orang tersebut.

Pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karir dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Simamora, 2006). Sebuah karier secara umum di definisikan sebagai pergerakan seseorang melalui sebuah urutan pekerjaan-pekerjaan dalam hidupnya (Stumpf & London, 1981). Kosakata 'karier' dapat di tinjau dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. Peninjauan dari satu perspektif, sebuah karier terdiri dari sebuah intuisi mengenai arah mana yang akan di tuju seseorang di dalam masa bertugasnya. Ini adalah karier yang subjektif, yang menjadi properti yang di bangun oleh individu dan di jalankan oleh sebuah konsep yang dibangun oleh individu itu sendiri yang terdiri dari bakat-bakat, kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dasar yang di rasakan di butuhkan (Schein, 1996). Sedangkan jika di tinjau dari perspektif lain, sebuah karier adalah sebuah urutan dari jabatan-jabatan yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya. Ini adalah karier yang objektif, yang diinterpretasikan sebagai properti structural dari sebuah organisasi dan organisasi tempat personel tersebut bekerja akan memainkan peran di dalam 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 di hasilkan oleh karier-karier mereka. Pengembangan karier adalah sebuah usaha yang di organisasikan dan direncanakan yang terdiri dari aktivitas-aktivitas terstruktur yang akan dihasilkan di dalam sebuah usaha perencanaan yang timbal-balik di antara para pekerja dengan organisasi tempat mereka bekerja (Gilley & Eggland, 1989).

Berkaitan dengan bahasan tentang promosi tersebut, berikut ini dikemukakan teori atau konsep maupun pendapat para ahli bidang promosi terutama dari aspek pengertiannya. Flippo mengemukakan sebagai berikut :*“a promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and pripileges, but not always”* (Flippo , 1984: 12). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa dalam suatu promosi berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada Umumnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walaupun tidak selalu demikian. Untuk promosi tersebut, perlu ditetapkan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut pada umumnya ditetapkan untuk promosi antara lain adalah prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi, dan sebagainya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur yang terletak di Jalan Prof. DR. Wirjono Prodjodikoro, SH Komplek Pusat Perkantoran Bukit Pelangi. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Sampel yang digunakan yakni sejumlah populasi sebanyak 70 orang. Teknik Pengumpulan Data Kuesioner, Observasi, Studi Pustaka. Teknik Analisis Data : Analisis Validitas dan realibilitas. Analisis Hasil Penelitian : Analisis deskriptif, Analisis Inferensial, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisa Korelasi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas instrumen

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Pengembangan Karir (Y)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Sig	Batas Korelasi	Keputusan
Pengembangan Karir 1	0.753	0,00	0,30	Valid
Pengembangan Karir 2	0.917	0,00	0,30	Valid
Pengembangan Karir 3	0.804	0,00	0,30	Valid
Pengembangan Karir 4	0.663	0,00	0,30	Valid
Pengembangan Karir 5	0.917	0,00	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Promosi Jabatan (X₁)

Kode Pertanyaan	Person Corelation	Sig	Batas Korelasi	Keputusan
Promosi Jabatan 1	0.835	0,00	0,30	Valid
Promosi Jabatan 2	0.565	0,00	0,30	Valid
Promosi Jabatan 3	0.796	0,00	0,30	Valid
Promosi Jabatan 4	0.662	0,00	0,30	Valid
Promosi Jabatan 5	0.942	0,00	0,30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Mutasi (X_2)

Kode Pertanyaan	Person Correlation	Sig	Batas Korelasi	Keputusan
Mutasi 1	0,738	0,00	0,30	Valid
Mutasi 2	0,930	0,00	0,30	Valid
Mutasi 3	0,683	0,00	0,30	Valid
Mutasi 4	0,616	0,00	0,30	Valid
Mutasi 5	0,897	0,00	0,30	Valid

Sumber: Data primer di olah 2016

Dari tabel 1, 2, dan 3 di ketahui hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir, promosi jabatan dan komitmen organisasi nilai korelasi diatas 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach 's Alpha (")	Batas Cronbach's Alpha	Status
1	Pengembangan Karir	5	0,808	0,60	Reliable
2	Promosi Jabatan	5	0,794	0,60	Reliable
3	Mutasi	5	0,799	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 yakni hasil uji realibilitas dengan 3 variabel dan 15 item pernyataan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,808 - 0,794. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 5 item pernyataan yang akan digunakan semua item pernyataan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dan variable promosi jabatan (X_1), mutasi (X_2) dan menggunakan teknik analisis regresi Linear Berganda (bersama-bersama) maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir dan di paparkan pada table dibawah ini :

Tabel 5. Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.121	1.581		0.709	0.481
PROMOSI JABATAN	0.516	0.079	0.504	6.560	0.000
MUTASI	0.448	0.074	0.463	6.022	0.000

Sumber: Data di olah 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standartdizet coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,121 + 0,516X_1 + 0,448X_2$$

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

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 1,121 angka tersebut menunjukkan pengembangan karir (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel promosi jabatan (X_1), mutasi (X_2), *diabaikan*.
- Nilai β_1 sebesar 0,516 dengan. Menunjukkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap pengembangan karir (Y), yang bermakna bahwa bila variable promosi jabatan (X_1) meningkat maka akan mendorong pengembangan karir dengan sebesar 0,516 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
- Nilai β_2 sebesar 0,448 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh mutasi (X_2) terhadap pengembangan karir (Y), yang bermakna bahwa bila variable mutasi (X_2) meningkat maka akan mendorong pengembangan karir pegawai dengan sebesar 0,448 dengan asumsi variable bebas lainnya tetap konstan.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.713	1.73521

Sumber: Data primer diolah 2016

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R adalah 0,849^a. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan (X_1) mutasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 yang bermakna bahwa promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y) sebesar 84.9 %, Sedangkan sisanya sebesar 15.1 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.

1. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji t)

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

Tabel 7. Coefficients Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.121	1.581		0.709	0.481
PROMOSI JABATAN	0.516	0.079	0.504	6.560	0.000
MUTASI	0.448	0.074	0.463	6.022	0.000

Sumber: Data di olah 2016

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, promosi jabatan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y). maka hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, mutasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y). maka hipotesis Kedua (H2) diterima,

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji F)

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

Tabel 8.
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	522.551	2	261.276	86.775	.000 ^a
Residual	201.735	67	3.011		
Total	724.286	69			

Sumber: Data primer di olah 2016

PENUTUP

Nilai Koefisien adalah 0,849^a. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, sedangkan nilai Koefisien determinasi sebesar 0,721 yang bermakna bahwa promosi jabatan dan Mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 84.9 %, Sedangkan sisanya sebesar 15.1 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti. Promosi jabatan terhadap pengembangan karir. dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5 \%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 6.560 lebih besar besar t_{tabel} 1.679 bahwa, promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Maka hipotesis pertama di terima.

Pengembangan karir sebagai bagian dari hak pegawai, hendaknya disosialisasikan secara persuasife, sehingga muncul animo dan semangat pegawai untuk mengembangkan karirnya masing-masing. Untuk menciptakan pemerintahan yang bersih serta profesional sesuai dengan amanah undang-undang kepegawaian maka pengembangan karir pegawai didasarkan pada asas profesional, teransparansi serta dapat dipertanggung jawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lippo, Edwin B. 1990, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit CV. Haji Mas Agung. Cetakan Ketiga.
- Hammer, W. Clay. 2003. *Reinforcement Theory Contingence Management in Motivation by Human Resource*. Wiley, New York.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Edisi Revisi, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Husni Mubaraq
STIE Nusantara Sangatta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, tingkat kompensasi yang diterima, dan kinerja pegawai RSUD Kabupaten Kutai Timur. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan program SPSS versi 16. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survey*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y=0,1270 +0,675X$. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai konstanta sebesar 0,1270 menunjukkan kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel kompensasi (X) sebesar nol. Nilai positif β sebesar 0,675 menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y), artinya apabila variabel kompensasi (X) ditingkatkan maka akan mendorong kinerja sebesar 0,675. Nilai R sebesar 0,634 menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan kuat dengan kinerja karena mendekati nilai 1. Nilai koefisien ndeterminasi (R^2) sebesar 0,391 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$ serta t_{hitung} sebesar 5,695 lebih besar dari t_{tabel} 1,671, disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci : *Kompensasi dan kinerja*

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit berperan dalam memberikan jasa pelayanan kesehatan yang profesional dan bermutu serta terjangkau semua lapisan masyarakat, sesuai standar yang telah ditetapkan. Keberadaan rumah sakit merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Namun, tidak sedikit keluhan selama ini diarahkan pada kualitas kinerja pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya sumber daya baik sumber daya finansial maupun sumber daya non finansial.

Dipandang dari segmentasi kelompok masyarakat, secara umum rumah sakit pemerintah merupakan layanan jasa yang menyediakan untuk kalangan menengah ke bawah, sedangkan rumah sakit swasta melayani masyarakat kelas menengah ke atas. Biaya kesehatan cenderung terus meningkat, dan rumah sakit dituntut untuk secara mandiri mengatasi masalah tersebut. Peningkatan biaya kesehatan menyebabkan

fenomena tersendiri bagi rumah sakit pemerintahan karena rumah sakit pemerintah memiliki segmen layanan kesehatan untuk kalangan menengah ke bawah. Akibatnya rumah sakit pemerintah diharapkan menjadi rumah sakit yang murah dan bermutu.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat, namun hasilnya belum optimal. faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas pelayanan pemerintah adalah kurang maksimalnya kinerja pegawai yang menjadi harapan pimpinan akan pelayanan yang disediakan dan bagaimana cara memenuhi harapan tersebut, ketidak sesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan, terlalu minim peralatan serta teknologi yang dipergunakan akan berakibat pelayanan yang diberikan tidak dapat sesuai dengan diharapkan, tidak adanya sistem evaluasi dan penghargaan dalam instansi pemerintah, ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam proses pemberian pelayanan yang disebabkan wewenang yang tidak mereka miliki sehingga mereka juga tidak terlatih untuk mengatasi permasalahan.

Sangatta sebagai ibukota kabupaten Kutai Timur memiliki potensi penduduk yang besar dan sangat membutuhkan pelayanan kesehatan, sehingga telah berdiri banyak rumah sakit maupun klinik di daerah ini. RSUD Sangatta sebagai rumah sakit pemerintah harus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Kutai Timur, untuk itu maka pihak manajemen RSUD sangatta menjadikan Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung, sebab secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai baik kualitas maupun kuantitasnya, maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

RSUD Sangatta menghendaki agar para pegawainya dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini RSUD sangatta menyadari bahwa prestasi maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong atau dirangsang sebagai suatu motivasi bagi para pegawai. Oleh karena itu, RSUD sangatta selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar para pegawainya dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya dengan cara pemberian balas jasa berupa kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, tingkat kompensasi yang diterima, dan kinerja pegawai RSUD Kabupaten Kutai Timur.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Yulin, 2005:89). Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Malthis dan Jackson (2006:378).

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delega situgas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan rasa tanggungjawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan

sesuai dengan standar dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumberdaya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja baik.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:14) mengatakan bahwa:

- a. Faktor individual : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor Psikologis : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
- c. Faktor Organisasi : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. FaktorInternal

Faktorinternal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. FaktorEksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagaimana di kemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:15) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kerja
- b. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- c. Mencatat dan mengukur hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Beberapa manfaat kinerja menurut Effendi (2005:195) adalah sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk memberikan kompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka;
- 2) Dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi;
- 3) Perencanaan karir yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi;
- 4) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi MSDM yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan ini akan menjadi informasi sampai sejauh mana fungsi MSDM berjalan dengan baik atau tidak.

B. Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka. Pada

dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002 : 118). Menurut Mondy kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (2008 : 4).

Simamora (2004:441) menyatakan bahwa, kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Mei 2016 di RSUD Sangatta dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Yuli (2005 : 89) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja

2. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan kepada pegawai RSUD. Indikator kompensasi diukur dengan pendapat responden, menurut Mathis (2006 : 420) yaitu :

- a. Upah
- b. Gaji
- c. Komisi

Untuk menguji keakuratan kuisisioner digunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009:90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009 : 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik,

sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Untuk melihat pengaruh dan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja digunakan uji R, f dan t.

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis deksriptif variabel kinerja pegawai (Y) yang diukur dengan scoring berdasarkan skala likertadalah sebagai berikut :

Tabel 7. Distribusi Frekuensi dan persentasi Kinerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	9	18.0	18.0	18.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban variabel kinerja pegawai diperoleh 18% dengan jawaban cukup setuju, di 20 orang diperoleh 40 % yang menyatakan setuju, menyatakan sangat setujusejumlah 21 orang diperoleh42 %.

2. Analisa Deskripsi Variabel Kompensasi (X)

Hasil rekapitulasi pernyataan responden mengenai kompensasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi dan persentasi Kompensasi (X)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	6	12.0	12.0	12.0
	SETUJU	18	36.0	36.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian Rata-rata skor jawaban variabel kinerja pegawai di6 orang diperoleh 12 % dengan jawaban cukup setuju, di 18 orang diperoleh36 % yang menyatakan setuju, menyatakan sangat setuju sejumlah 26 orang diperoleh 52 %.

A. Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel Kinerja (Y)

Varibel kinerja (Y) merupakan variabel dependen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel kinerja

Kode pernyataan	<i>Person Correlation</i>	signifikansi	Batas minimal korelasi	ket
Kinerja 1	0,632	0,000	0,30	Valid
Kinerja 2	0,512	0,000	0,30	Valid
Kinerja 3	0,773	0,000	0,30	Valid
Kinerja 4	0,457	0,000	0,30	Valid
Kinerja 5	0,664	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah 2017

Dari tabel 9 dinilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima didapatkan nilai korelasi antara 475 - 773, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga di dapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan kesepuluh dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

Variabel Kompensasi

Varibel kompensasi (X) merupakan variabel independen, Dalam penelitian ini peneliti menanyakan 5 item pertanyaan kepada para responden dengan respons yang sangat bervariasi dari kesepuluh item pertanyaan tersebut kami sajikan kevaliditasnya pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Kode Pertanyaan	<i>Person Correlation</i>	signifikansi	Batas Minimal	Ket
Kompensasi1	0,617	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 2	0,079	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 3	0,808	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 4	0,577	0,000	0,30	Valid
Kompensasi 5	0,876	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah 2017

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi kelima item pertanyaan mulai dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan ke lima didapatkan nilai korelasi antara 577 - 876, karena nilai korelasi diatas dari 0,30, dengan setiap pertanyaan berkorelasi diatas juga didapatkan nilai signifikansi dari pertanyaan pertama sampai pertanyaan kelima dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Pertanyaan

No	Variabel Penelitian	Cronbach 's Alpha (°)	Cronbach's Alpha	Status
1	Kinerja	0,854	0,60	Reliable
2	Kompensasi	0,100	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer yang di olah 2017

Berdasarkan tabel 11 yakni hasil uji realibilitas dengan 2 variabel dan 10 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha kedua variabel antara 0,854 – 0,100. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 10 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan reliable sebab memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

B. Analisa Regresi Sederhana

Pada penelitian ini, variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X), Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi (X), dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dipaparkan tabel dibawah ini.

Tabel 12. Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.270	.528	2.405	.020
	KOMPESASI	.675	.119	.635	.000

Sumber : Data Primer di olah 2017

Berdasarkan tabel 12 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,1270 + 0,675 X$$

Persamaan regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan penjelasan bahwa Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar **0,1.270**. angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel keompensasi (X), *diabaikan*. Dan Nilai β sebesar 0,675 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bila variabel kompensasi (X) ditingkatkan maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0,675, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas

bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang artinya 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 berikut :

Tabel. 13. Koefisien Korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.391	.58068

Sumber : Data Primer di olah 2017

Hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R adalah 0,634 Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan kuat dengan kinerja karena mendekati nilai 1, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.391 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39.1 % Sedangkan sisanya sebesar 40.9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini.

C. Uji Hipotesis

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

1. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

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

Tabel 14. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.270	.528		2.405	.020
	KOMPESASI	.675	.119	.635	5.695	.000

Sumber : Data Primer di olah 2017

Hasil persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,1.270 + 0,675 X$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan penjelasan bahwa Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar **0,1.270**. angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel kompensasi (X), *diabaikan*. Dan Nilai β sebesar 0,675 dengan tanda positif.

Menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bila variabel kompensasi (X) ditingkatkan maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0,675, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Nilai R adalah 0,634 Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan kuat dengan kinerja karena mendekati nilai 1, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.391 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39.1 % Sedangkan sisanya sebesar 40.9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini.

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5.695 lebih besar dari $t_{tabel}1.671$, disimpulkan bahwa, kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis di terima,

PENUTUP

1. Nilai konstanta persamaan dari Y adalah sebesar **0,1.270**. angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel kompensasi (X), *diabaikan*.
2. Nilai β sebesar 0,675 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bila variabel kompensasi (X) ditingkatkan maka akan mendorong kinerja dengan sebesar 0,675, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
3. Nilai R adalah 0, 634 Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan kuat dengan kinerja karena mendekati nilai 1, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.391 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39.1 % Sedangkan sisanya sebesar 40.9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini.
4. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $\rho=0,000<0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 5.695 lebih besar dari $t_{tabel} 1.671$, disimpulkan bahwa, kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta:PT.Indeks.
- Edy Sutrisno.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Pertama.Cetakan Kedua.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Gie, The Liang. 2002. *Analisis Administrasi Dan Manajemen*, Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, Hani T, 1992 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Dua, PT. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- I Made, Yusa Dharmawan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Program Pasca sarjana Universitas Udayana Denpasar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Relika Aditama
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005 *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung PT Rafika Aditama
- Mangkunegara, AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moekijat, .1999 *Perencanaan Sumber Daya Manusia* Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Nasution, S, 1995 *Manajemen Personalia*. Penerbit PT. Panca Usaha Palopo Plywood. Pembangunan Jakarta
- Ranimariam. 2009. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi pada kantorpusat pt. asuransi jasaindonesia (persero) program studi magister manajemen program pasca sarjana universitas diponegoro semarang*
- Robbins, Stephen P. (2001), *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*, Jakarta : Prenhallindo.
- Setyowati, Trias. 2011. *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember*. Tesis
- Supriyadi Andhi, 2005. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, PEMBERDAYAAN dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bina Guna Kimia)*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Tohardi Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- Wahjosumidjo (1992 : 177 Wahjosumidjo (1992), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia.
- Yin, Robert K. 2003 *Studi Kasus : Desain dan Metode*. PT. Raja grafindo Persada Jakarta.
- Yuwanto, H. 2002. *Analisis Faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Berau*. Tesis Program Manajemen. Samarinda

Analisis Pengendalian Persediaan Saringan Udara Untuk Alat Berat Pada PT. Kaltim Prima Coal

Eka Febriani

STIE NUSANTARA – SANGATTA

Novi Winda Sari

STIE NUSANTARA - SANGATTA

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang lebih mudah dalam pemesanan yang paling ekonomis dan untuk menentukan kapan akan dilakukan pemesanan kembali saringan udara untuk alat berat pada PT Kaltim Prima Coal.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus EOQ (*Economic Order Quantity*), dan ROP (*Reorder Point*) untuk menganalisa persediaan saringan udara untuk alat berat PT. Kaltim Prima Coal dengan mengambil sample pada 3 parts number dan data penelitian diambil selama 2 tahun dari tahun 2014 sampai 2015. Berdasarkan hasil analisis dari data yang ada dapat dilihat bahwa metode EOQ dan ROP merupakan metode yang paling ekonomis untuk mengendalikan persediaan saringan udara pada PT. Kaltim Prima Coal

Kata Kunci : EOQ (*Economic Order Quantity*), ROP (*Reorder Point*), Pengendalian Persediaan.

PENDAHULUAN

Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu kabupaten yang masuk dalam area Provinsi Kalimantan Timur. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sangatta. Kabupaten Kutai Timur mempunyai potensi sumber daya alam yang besar, baik berupa bahan tambang maupun hutan. Bahan tambang berupa batu bara merupakan salah satu komoditas yang menonjol, terbukti banyak perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan batu bara, berdiri di Kabupaten ini. Salah satu tambang batu bara terbesar di Indonesia ada di kutai timur, yaitu PT Kaltim Prima Coal.

PT Kaltim Prima Coal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan pemasaran batu bara untuk pelanggan industri baik pasar ekspor maupun domestik. PT KPC mengelola area konsesi petambangan dengan luas mencapai 90.398 hektar. Dengan didukung oleh lebih dari 5.200 orang karyawan dan 21.500 personel dari kontraktor dan perusahaan terkait, KPC mampu mencapai kapasitas produksi batu bara lebih dari 50 juta ton per tahun. Untuk mendukung proses pertambangan maka diperlukan alat-alat berat untuk proses pertambangan. Alat – alat berat untuk pertambangan dapat berupa Unit Dozer, Grader, Shovel dan Haul Truck. Untuk mendukung operasi dari alat berat ini dapat berjalan secara maksimal maka diperlukan suku cadang. Setiap unit yang beroperasi dalam kelipatan 250 jam memerlukan penggantian suku cadang saringan udara. Dengan kondisi medan tambang yang berdebu

maka penggantian saringan udara ini sangat kritikal. Apabila saringan udara tidak diganti pada waktu yang telah ditentukan maka akan mengakibatkan tenaga mesin alat berat akan berkurang dan dapat mengakibatkan kerusakan pada mesin kerana masuknya debu pada piston mesin. Hal ini akan sangat merugikan perusahaan selain produksi bisa terhambat dan kurang maksimal juga akan mengakibatkan kerugian perusahaan karena rusaknya alat berat yang harga perbaikannya sangat mahal. Untuk menghindari hal tersebut terjadi maka ketersediaan suku cadang alat berat sangat penting untuk dijaga agar selalu ada saat akan dibutuhkan. Hal ini yang mendasari penulis untuk mengangkat pengendalian persediaan suku cadang di PT. Kaltim Prima Coal khususnya mengambil pengendalian saringan udara alat berat.

Adapun garis besar proses pengendalian persediaan saringan udara alat berat adalah mulai dari proses perhitungan kebutuhan saringan udara dalam satu bulan kemudian melakukan proses tender untuk menentukan kontraktor yang akan ditunjuk untuk menyediakan saringan udara ini. Untuk kontraktor yang saat ini ditunjuk untuk menyediakan dan mendistribusi saringan udara untuk PT. Kaltim Prima Coal adalah PT. Altrack.

Permasalahan yang penulis kemukakan pada penulisan ini adalah berapa besar persediaan saringan udara yang harus ada dalam gudang PT Kaltim Prima Coal? dan kapan dilakukan pemesanan kembali pada PT. Kaltim Prima Coal?

KAJIAN PUSTAKA

Persediaan

Pengertian persediaan menurut Kusuma (2009:132) mengatakan bahwa "Persediaan didefinisikan sebagai barang yang disimpan untuk digunakan atau dijual pada periode mendatang". Pengertian persediaan menurut Zaki Baridwan (2007:14) mengatakan bahwa, "Secara umum istilah persediaan barang dipakai menunjukkan barang - barang yang dimiliki untuk dijual kembali atau digunakan untuk memproduksi barang - barang yang akan dijual." Sedang menurut Soemarso (2004:384) mengatakan bahwa "Persediaan adalah barang - barang yang dimiliki oleh perusahaan untuk dijual kembali". Dari beberapa defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persediaan adalah barang milik perusahaan yang disimpan untuk di jual kembali atau digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan.

Tujuan persediaan adalah mendapatkan biaya yang minimum. Adapun unsur-unsur biaya yang terdapat dalam persediaan dapat digolongkan menjadi beberapa golongan yaitu (a) Biaya Pengadaan (*Procurement Cost*), dan (b) Biaya Pemesanan (*Ordering Cost*). Biaya pemesanan adalah biaya yang diperlukan untuk memesan atau membeli suatu barang. Beberapa hal yang menyebabkan terjadinya biaya pemesanan antara lain: (a) Pemrosesan pesanan dan ekspedisi, (b) Biaya telepon, (c) Biaya surat-menyurat, (d) Biaya pengepakan dan penimbangan, (e) Upah, (f) Biaya pengiriman ke gudang, dan (g) Biaya pemeriksaan dan sebagainya. Pada umumnya, biaya pemesanan tidak naik apabila kuantitas pesanan bertambah besar. Tetapi apabila semakin banyak komponen yang dipesan setiap kali pesanan, maka pesanan per periode dan pemesanan total turun. Ini berarti biaya pemesanan total per periode adalah sama dengan jumlah pesanan yang dilakukan setiap periode dikalikan biaya yang harus dikeluarkan setiap kali pesan.

Model persediaan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu: (a) Model Deterministik, yang ditandai oleh karakteristik permintaan dan periode kedatangan pesanan yang dapat diketahui secara pasti sebelumnya. Model ini dibedakan menjadi dua yaitu: (1) Deterministik Statis. Pada model ini tingkat permintaan setiap unit barang untuk

tiap periode diketahui secara pasti dan bersifat konstan. Dan (2) Deterministik Dinamik. Pada model ini tingkat permintaan setiap unit barang untuk tiap periode diketahui secara pasti, tetapi bervariasi dari satu periode ke periode lainnya. (b) Model probabilistik yang ditandai oleh karakteristik permintaan dan periode kedatangan pesanan yang tidak dapat diketahui secara pasti sebelumnya, sehingga perlu didekati dengan distribusi probabilitas. Model ini dibedakan menjadi dua yaitu: (1) Probabilistik Stationary. Pada model ini tingkat permintaan bersifat random, dimana probability density function dari permintaan tidak dipengaruhi oleh waktu setiap periode. (2) Probabilistik Nonstationary. Pada model ini tingkat permintaan bersifat random, dimana probability density function dari permintaan bervariasi dari satu periode ke periode lainnya.

EOQ (*Economic Order Quantity*)

Ketika jumlah persediaan di gudang dalam jumlah yang besar, perusahaan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan dana untuk memanfaatkan dana untuk investasi produktif yang lain. Pertanyaan yang mendasar dalam manajemen persediaan adalah : seberapa besar kuantitas unit dan waktu pesanan? Jika jumlah persediaan yang dipesan setiap kali pesan jumlahnya meningkat dan biaya persediaan secara total meningkat. Di sisi lain, jika pesanan persediaan terlalu sedikit, total biaya melebihi yang diakui perusahaan, maka diperlukan jumlah pesanan yang paling ekonomis. Dengan memberlakukan rumus EOQ maka dapat mempermudah dan praktis untuk merencanakan berapa kali suatu barang dibeli dan dalam kuantitas berapa setiap kali pembelian.

Pengertian EOQ menurut Bambang Rianto adalah jumlah kuantitas barang yang dapat diperoleh dengan biaya minimal, atau sering dikatakan sebagai jumlah pembelian yang optimal. Biaya Persediaan dapat diminimumkan dengan memiliki jumlah pesanan yang optimal, yang disebut jumlah pesanan ekonomis (*economic order quantity = EOQ*). Untuk menetapkan EOQ yang optimal dilakukan dengan cara meminimumkan fungsi total cost yang dimisalkan sebagai berikut: (a) Kuantitas barang yang dipesan dimisalkan Q unit. Dengan demikian kuantitas barang yang dimiliki berkisar antara nol sampai Q unit. Sehingga rata - ratanya = $Q/2$; (b) Biaya simpan per unit per periode = C, maka total biaya simpan per periode = $C \cdot Q/2$; (c) Kebutuhan barang per periode = S; (d) Biaya setiap kali pesan = K; (e) Total biaya pesanan per periode = $S/Q \cdot K$

Manfaat yang akan diperoleh dari perencanaan dan pengendalian persediaan adalah: (a) Menekan investasi modal dalam persediaan pada tingkat minimum, (b) Mengeliminasi atau mengurangi pemborosan biaya yang ditimbulkan dari penyelenggaraan persediaan yang berlebihan, penyimpanan, keuangan dan jarak serta asuransi persediaan, (c) Mengurangi resiko kecurian, (d) Melalui pengendalian yang wajar dan informasi yang tersedia untuk persediaan dimungkinkan adanya pelaksanaan pembelian yang lebih baik untuk memperoleh keuntungan dari harga khusus dan dari perubahan harga. Ditinjau dari segi pandangan pimpinan, perencanaan persediaan yang baik harus menghindari pengakumulasi persediaan yang berlebihan dan yang tidak selayaknya. Usaha - usaha harus diarahkan kepada pengendalian pada titik perolehan dan melibatkan dua tujuan utama

Pengendalian persediaan

Pengendalian persediaan merupakan salah satu kegiatan dari urutan kegiatan - kegiatan yang berhubungan erat satu sama lain seluruh operasi produksi perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan terlebih dahulu baik waktu, jumlah maupun

biaya. Oleh karena menjamin kelancaran kegiatan suatu perusahaan, maka kita perlu mengetahui arti pengendalian persediaan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (419) Mengemukakan bahwa, "Pengendalian adalah proses, cara, perbuatan pengendalian, pengekangan; pengawasan atas kemajuan dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur menyesuaikan usaha (kegiatan) dengan hasil pengawasan terkendali.

Pengendalian persediaan yang dijalankan oleh suatu perusahaan sudah tentu mempunyai tujuan – tujuan tertentu. Pengendalian persediaan yang di jalankan untuk memelihara terdapatnya keseimbangan antara kerugian – kerugian serta penghematan dengan adanya suatu tingkat persediaan tersebut. Pada dasarnya tujuan pengendalian pesediaan adalah untuk menjaga jangan sampai perusahaan kehabisan persediaan sehingga dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan dan menjaga agar pembelian secara kecil – kecilan dapat dihindari karena berakibat biaya pemesanan menjadi besar. Dengan demikian, pengendalian persediaan untuk menjamin terdapatnya persediaan pada tingkat yang optimal agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar dan biaya persediaan yang minimum.

Berdasarkan permasalahan dan uraian dasar teori, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: (1) Diduga bahwa pemesanan saringan udara untuk alat berat yang paling ekonomis 200 pcs untuk masing - masing jenis saringan udara setiap kali pesan; (2) Diduga juga bahwa jumlah frekwensi pemesanan yang dilakukan oleh PT Kaltim Prima coal yang paling ekonomis 24 kali dalam setahun.

METODE PENELITIAN

Unit analisis pada penelitian ini adalah PT. Kaltim Prima Coal. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder.

Untuk membatasi ruang lingkup dari permasalahan yang diangkat oleh penulis, maka penulis memberikan batasan pengertian yang mendukung pemecahan masalah yang penulis angkat, yaitu sebagai berikut: (1) Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah persediaan barang untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu. (2) Persediaan (*inventory*) adalah saringan udara untuk alat berat dalam suatu periode untuk digunakan. (3) *Economic Order Quantity (EOQ)* adalah jumlah unit barang yang dipesan untuk mendapatkan biaya yang paling murah (ekonomis) atau optimal. (4) Biaya pemesanan (*ordering cost*) adalah biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan kegiatan pemesanan produk saringan udara sejak dari penempatan pemesanan samapai tersedianya barang di gudang. (5) Biaya penyimpanan (*carrying costs*) adalah biaya yang dikeluarkan oleh departemen supply inventory PT Kaltim Prima Coal dengan diadakannya persediaan saringan udara untuk alat berat. (6) Frekwensi pemesanan adalah banyaknya kedatangan pesanan saringan udara dalam setiap periode yang dilakukan PT Kaltim Prima Coal. (7) TPR adalah tingkat pembelian rata – rata saringan udara setiap hari di PT Kaltim Prima Coal. (8) RPO (*Re Order Point*) merupakan saat atau titik dinama harus dilakukan pemesanan kembali atas saringan udara alat berat yang diperlukan sehingga kedatangan barang tepat pada waktu persediaan dalam keadaan *safety stock*. (9) *Lead time* merupakan waktu tunggu sejak barang tersebut dipesan sampai dengan barang diterima. (10) *Safety stock* merupakan suatu jumlah persediaan minimal yang selalu harus ada di PT Kaltim Perima Coal untuk menghindari resiko kehabisan stok saringan udara.

Untuk menentukan jumlah pesanan yang paling ekonomis dari bahan yang akan diteliti maka digunakan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Q = \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}}$$

Sumber (Marihhot Manullang, 2005:59)

Suad Husnan (1994:147) mengatakan bahwa untuk menentukan frekwensi pemesanan (N), dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$N = \frac{D}{Q}$$

Hansen Mowen (2000:395) dalam bukunya Akuntansi Manajemen mengatakan bahwa untuk menentukan tingkat / titik pemesanan kembali (ROP), digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{ROP} = \text{Ss} + (\text{TPR} \times \text{LT})$$

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi serta studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. KPC merupakan perusahaan tambang batu bara terletak di Sangatta, Ibukota Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur Indonesia. Sangatta, 50 KM sebelah utara khatulistiwa di pantai timur Pulau Kalimantan, 180 kilometer sebelah Utara Ibu kota Samarinda dan 310 kilometer sebelah utara dari pusat penduduk utama Balikpapan.

Aspek lingkungan merupakan prioritas utama KPC selain produktivitas dan kualitas. Sejak tahap awal sebelum proses penambangan dilakukan, tim geologi KPC melakukan survei dan pemodelan guna mengidentifikasi seluruh risiko dan potensi dampak yang dapat terjadi. Hasil survei dan permodelan tersebut selanjutnya digunakan untuk merencanakan kegiatan penambangan dan reklamasi lahan paska tambang. Sebelum proses pemindahan tanah penutup dilakukan, KPC melakukan identifikasi flora dan fauna. Selanjutnya, kami mengumpulkan anakan pohon yang selanjutnya dirawat di fasilitas nursery sebagai bibit. Selain itu, kami juga mengumpulkan biji dari hutan yang akan dibuka untuk disimpan sebagai benih. Bibit dan benih yang dikumpulkan di nursery ini nantinya akan digunakan pada tahap reklamasi dan rehabilitasi lahan paska tambang.

Proses penambangan dilaksanakan menggunakan truk dan shovel dengan metode open-pit. Sejumlah pit-pit pertambangan dioperasikan oleh KPC dan para kontraktor. Saat ini total kapasitas tambang KPC mencapai 545 juta BCM (Bank Cubic Metre = Volume padat tanah atau batuan) per tahun. Batubara diangkut dari Sangatta pit ke tempat penyimpanan sementara atau langsung ke area persiapan batubara. Kapasitas Sangatta Coal area persiapan batu bara dapat menghancurkan sebesar 7.100 ton per jam dengan pencucian batubara kotor dan penghancur berkapasitas 300 ton per jam. Ukuran nominal teratas batubara sebesar 50 mm. Mayoritas batubara di arae persiapan adalah insitu abu rendah, bersih, dan langsung dihancur tanpa persiapan lebih lanjut yang diperlukan. Batubara diangkut dari Sangatta ke Terminal penimbunan Tanjung Bara batubara dengan belt conveyor dua tingkat dengan jarak 13 Km dan total kapasitas 2 x 4.200 ton per jam.

Mayoritas batubara KPC dikirim ke pelanggan melalui Terminal Tanjung Bara Batubara (TTBB); (1) Stok TTBB memiliki kapasitas live 2 x 1,2 juta ton, (2) Kapasitas

Penumpukan 2 x 4.200 ton per jam, (3) Kapasitas reclaimers dari 2 x 4.700 ton per jam, (4) Batubara dikirim ke konveyor pemuatan kapal dengan kombinasi reclaimers dan langsung dari conveyor, (5) TTBB juga dilengkapi dengan pemuatan kapal conveyor yang mencakup 2 km ke dermaga ke dermaga laut dengan rancangan yang tersedia dari 17,2 m yang mampu mendukung 220.000 DWT kapal, (6) Alat pemuat batu bara ke kapal dengan kapasitas total hingga 9.000 ton per jam.

Didukung oleh laut yang tenang, rentang pasang surut yang rendah dan cuaca yang baik sepanjang tahun, KPC dapat memastikan operasi sepanjang tahun dan pengiriman. Surveyor independen mengoperasikan sistem pengambilan sampel mekanik yang terletak di awal conveyor kapal loader untuk memastikan kualitas produk. KPC memulai operasi transshipping pada tahun 2005. Kami memiliki dua tongkang fasilitas: Tanjung Bara dan Lubuk Tutung, dengan kapasitas total rata-rata 8.000 ton yang memuat 3.000 ton per jam. KPC memiliki dua metode *transshipping*:

Batubara diangkut ke arah kapal di Tanjung Bara atau Lubuk Tutung pelabuhan, masing-masing sekitar 1 km dari tepi laut pada tingkat 12.500 tpd. Batubara diangkut ke arah kapal (hingga Capeside) melalui *Floating Transfer Station* (FTS kapasitas 1.200 ton per jam) dan *Floating Crane Station* (FCS kapasitas 1.000 ton per jam), mengambil batu bara dari tongkang dengan *twin grabs* yang dilepaskan ke FTS conveyor bahwa pakan langsung ke kapal. FTS kami dilengkapi dengan sistem sampling, detektor logam, dan dapat dimuat dengan hingga 6.000 ton.

Pembahasan

Perhitungan Jumlah Pemesanan yang Paling Ekonomis (*Economic Order Quantity*)

Berdasarkan permasalahan dan penyajian data yang penulis kemukakan pada bab – bab sebelumnya dengan metode analisis yang penulis gunakan di tunjang dengan beberapa dasar teori yang mendasarinya, maka pada bab ini penulis akan menganalisa dan membahas sesuai dengan permasalahan yang penulis kemukakan. Salah satu tujuan penulisan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran yang lebih mudah dengan pengendalian persediaan khususnya persediaan saringan udara untuk alat berat dengan menggunakan metode EOQ. Namun sebelum penulis melakukan analisis, penulis akan menyajikan kembali data yang akan dianalisis. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut :

Tahun 2014

1. Data Saringan Udara *Part Number AF25627*:

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 1207 pcs; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.250.000; Biaya penyimpanan sebesar 5%; *Safety Stock* Sebanyak 78 pcs; *Lead Time* selama 2 Hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun 1129 pcs

Berikut adalah perhitungan biaya untuk saringan udara *Part Number AF25627*

1) Perhitungan dengan metode rata – rata (*Average*)

Untuk menghitung biaya persediaan maka,

Jumlah kebutuhan (R)	1207 pcs /12	=	101 pcs
Nilai rata- rata persediaan (101 x Rp 1.250.000)/2		=	Rp 65.625.000
Biaya simpan (Rp 65.625.000 x 5 %)		=	Rp 3.143.229
Biaya pemesanan (Rp 500.000 x 12)		=	Rp 6.000.000
Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)		=	Rp 9.143.229

2) Menentukan Pesanan yang Ekonomis (*EOQ*)

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\
 &= \sqrt{\frac{2 \times 1207 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.250.000 \times 5\%}} \\
 &= \sqrt{19.312} = 138,96 \text{ pcs}
 \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 138,96 atau di bulatkan menjadi 139 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

Biaya pesan (1207/139) x Rp 500.000	= Rp 4.341.727
Biaya simpan (139 x Rp 1.250.000)/2x5%	= Rp 4.342.738
Total biaya persediaan	= Rp 8.684.465

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 9.143.229 – Rp 8.684.465 = Rp 458.764

2. Data Saringan Udara *Part Number AF25135M*

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 874 pcs; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.110.000; Biaya penyimpanan sebesar 5%; *Safety Stock* Sebanyak 91; *Lead Time* selama 2 hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun 783 pcs

Berikut ini perhitungan biaya untuk Saringan Udara "*Part Number AF25135M*"

1) Perhitungan dengan metode rata – rata (*Average*)

Untuk menghitung biaya persediaan maka,

Jumlah kebutuhan (D) 874 pcs /12	= 73 pcs
Nilai rata- rata persediaan (73 x Rp 1.110.000)/2	= Rp 40.515.000
Biaya simpan (Rp 40.515.000 x 5 %)	= Rp 2.025.750
Biaya pemesanan (Rp 500.000 x 12)	= Rp 6.000.000
Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)	= Rp 8.025.750

2) Menentukan Pesanan Yang Ekonomis (*EOQ*)

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\
 &= \sqrt{\frac{2 \times 874 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.110.000 \times 5\%}} \\
 &= \sqrt{15.748} = 125,49 \text{ pcs}
 \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 125,49 pcs atau dibulatkan menjadi 126 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

$$\begin{aligned} \text{Biaya pesan} & (874/126) \times \text{Rp } 500.000 & = & \text{Rp } 3.468.254 \\ \text{Biaya simpan} & (126 \times \text{Rp } 1.110.000)/2 \times 5\% & = & \text{Rp } 3.496.500 \\ \text{Total biaya persediaan} & & = & \text{Rp } 6.964.754 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 8.025.750 – Rp 6.964.754 = Rp 1.060.996

3. Data Saringan Udara *Part Number AF1905M*

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 575; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.020.000,00; Biaya penyimpanan sebesar 5%; *Safety Stock* Sebanyak 16 pcs; *Lead Time* selama 2 hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun sebanyak 559 pcs

Berikut ini perhitungan biaya untuk Saringan Udara *Part Number AF1905M*

1) Perhitungan dengan metode rata – rata (*Average*)

$$\begin{aligned} \text{Untuk menghitung biaya persediaan maka,} \\ \text{Jumlah kebutuhan (D)} & 575 \text{ pcs} / 12 & = & 48 \text{ pcs} \\ \text{Nilai rata- rata persediaan} & (48 \times \text{Rp } 1.020.000)/2 & = & \text{Rp } 24.480.000 \\ \text{Biaya simpan} & (\text{Rp } 24.480.000 \times 5 \%) & = & \text{Rp } 1.224.000 \\ \text{Biaya pemesanan} & (\text{Rp } 500.000 \times 12) & = & \text{Rp } 6.000.000 \\ \text{Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)} & & = & \text{Rp } 7.224.000 \end{aligned}$$

2) Menentukan Pesanan Yang Ekonomis (*EOQ*)

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\ &= \sqrt{\frac{2 \times 575 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.020.000 \times 5\%}} \\ &= \sqrt{11.275} = 106,18 \text{ pcs} \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 106,18 pcs atau dibulatkan menjadi 107 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

$$\begin{aligned} \text{Biaya pesan} & (575/107) \times \text{Rp } 500.000 & = & \text{Rp } 2.686.916 \\ \text{Biaya simpan} & (107 \times \text{Rp } 1.020.000)/2 \times 5\% & = & \text{Rp } 2.728.500 \\ \text{Total biaya persediaan} & & = & \text{Rp } 5.415.416 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 7.224.000 – Rp 5.415.416 = Rp 1.808.584.

Tahun 20151. Data Saringan Udara *Part Number AF25627*

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 1199 pcs; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.275.000; Biaya penyimpanan sebesar 5%; *Safety Stock* Sebanyak 50 pcs; *Lead Time* selama 2 Hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun 1149 pcs;

Berikut adalah perhitungan biaya untuk saringan udara *Part Number AF25627*

a. Perhitungan dengan metode rata - rata (*Average*)

Untuk menghitung biaya persediaan maka,

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kebutuhan (D)} & 1199 \text{ pcs} / 12 & = & 100 \text{ pcs} \\ \text{Nilai rata- rata persediaan } & (100 \times \text{Rp } 1.275.000) / 2 & = & \text{Rp } 63.750.000 \\ \text{Biaya simpan} & (\text{Rp } 63.750.000 \times 5 \%) & = & \text{Rp } 3.187.500 \\ \text{Biaya pemesanan (Rp } 500.000 \times 12) & & = & \text{Rp } 6.000.000 \\ \text{Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)} & & = & \text{Rp } 9.187.500 \end{aligned}$$

b. Menentukan Pesanan Yang Ekonomis

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\ &= \sqrt{\frac{2 \times 1199 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.275.000 \times 5\%}} \\ &= \sqrt{18.808} = 137,14 \text{ pcs} \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 137,14 pcs atau dibulatkan menjadi 137 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

$$\begin{aligned} \text{Biaya pesan} & (1199/137) \times \text{Rp } 500.000 = \text{Rp } 4.375.912 \\ \text{Biaya simpan} & (137 \times \text{Rp } 1.275.000) / 2 \times 5\% = \text{Rp } 4.366.875 \\ \text{Total biaya persediaan} & = \text{Rp } 8.742.787 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 9.187.500 - Rp 8.742.787 = Rp 444.713

2. Data Saringan Udara *Part Number AF25135M*

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 862 pcs; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.132.200; Biaya penyimpanan sebesar 5%; *Safety Stock* Sebanyak 73; *Lead Time* selama 2 hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun 789 pcs

Berikut ini perhitungan biaya untuk Saringan Udara "*Part Number AF25135M*"

a. Perhitungan dengan metode rata - rata (*Average*)

Untuk menghitung biaya persediaan maka,

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kebutuhan (D)} & 862 \text{ pcs} / 12 & = & 72 \text{ pcs} \\ \text{Nilai rata- rata persediaan } & (72 \times \text{Rp } 1.132.200) / 2 & = & \text{Rp } 40.759.200 \\ \text{Biaya simpan} & (\text{Rp } 40.759.200 \times 5 \%) & = & \text{Rp } 2.037.960 \\ \text{Biaya pemesanan (Rp } 500.000 \times 12) & & = & \text{Rp } 6.000.000 \\ \text{Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)} & & = & \text{Rp } 8.037.960 \end{aligned}$$

b. Menentukan Pesanan Yang Ekonomis

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\
 &= \sqrt{\frac{2 \times 862 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.132.200 \times 5\%}} \\
 &= \sqrt{15.227} = 123,39 \text{ pcs}
 \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 123,39 pcs atau dibulatkan menjadi 123 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

$$\begin{aligned}
 \text{Biaya pesan} & \quad (862/123) \times \text{Rp } 500.000 & = & \text{Rp } 3.504.065 \\
 \text{Biaya simpan} & \quad (123 \times \text{Rp } 1.132.200)/2 \times 5\% & = & \text{Rp } 3.481.515 \\
 \text{Total biaya persediaan} & & = & \text{Rp } 6.985.580
 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar $\text{Rp } 8.037.960 - \text{Rp } 6.985.580 = \text{Rp } 1.052.380$

3. Data Saringan Udara *Part Number AF1905M*

Kebutuhan selama 1 tahun Sebanyak 610; Biaya pemesanan tiap kali pesan sebesar Rp. 500.000; Harga barang per unit sebesar Rp. 1.040.400; Biaya penyimpanan sebesar 2%; *Safety Stock* Sebanyak 16 pcs; *Lead Time* selama 2 hari; Jumlah penggunaan selama 1 tahun sebanyak 594 pcs

Berikut ini perhitungan biaya untuk Saringan Udara *Part Number AF1905M*

a. Perhitungan dengan metode rata – rata (*Average*)

$$\begin{aligned}
 & \text{Untuk menghitung biaya persediaan maka,} \\
 \text{Jumlah kebutuhan (D)} & \quad 610 \text{ pcs} / 12 & = & 51 \text{ pcs} \\
 \text{Nilai rata- rata persediaan} & \quad (51 \times \text{Rp } 1.040.400) / 2 & = & \text{Rp } 26.530.200 \\
 \text{Biaya simpan} & \quad (\text{Rp } 26.530.200 \times 5 \%) & = & \text{Rp } 1.326.510 \\
 \text{Biaya pemesanan} & \quad (\text{Rp } 500.000 \times 12) & = & \text{Rp } 6.000.000 \\
 \text{Total biaya persediaan (Biaya simpan + Biaya pesan)} & & = & \text{Rp } 7.326.510
 \end{aligned}$$

b. Menentukan Pesanan Yang Ekonomis

Untuk mengetahui jumlah pesanan yang paling ekonomis dapat digunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 Q &= \sqrt{\frac{2 \times D \times S}{P \times I}} \\
 &= \sqrt{\frac{2 \times 610 \times \text{Rp } 500.000}{\text{Rp } 1.040.400 \times 5\%}} \\
 &= \sqrt{11.726} = 108,28 \text{ pcs}
 \end{aligned}$$

Sebaiknya, perusahaan melakukan pemesanan saringan udara sebesar 108,28 pcs atau dibulatkan menjadi 108 pcs tiap kali pesan. Karena jumlah pembelian tersebut ekonomis dibandingkan jumlah pesanan yang lain.

$$\begin{aligned} \text{Biaya pesan} & \quad (610/108) \times \text{Rp } 500.000 & = & \text{Rp } 2.824.074 \\ \text{Biaya simpan} & \quad (108 \times \text{Rp } 1.040.400)/2 \times 5\% & = & \text{Rp } 2.809.080 \\ \text{Total biaya persediaan} & & = & \text{Rp } 5.633.154 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan biaya persediaan antara metode average dan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) maka dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 7.326.510 – Rp 5.633.154 = Rp 1.693.356

Perhitungan Penentuan *Reorder Point* (ROP)

Tahun 2014

1. Saringan udara *Part Number AF25627*

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 1207 \text{ pcs} / 139 = 8,68 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 9 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata – rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I)/D = (1.207 \times \text{Rp } 1.250.000 \times 5\%)/1.207 = \text{Rp } 62.500$ per satuan

Tabel 1
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan yang paling ekonomis saringan udara *part number AF25627* tahun 2014

a	Frekwensi pembelian	4x	8 x	9 x	10 x	24 x
b	berapa bulan sekali pembelian dilakukan $12/a$	3	1,5	1,3	1,2	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan = $1.207/a$	301,8	150,9	134,1	120,7	50,3
d	Rata - rata persediaan yang disimpan = $c/2$	150,9	75,4	67,1	60,4	25,1
e	Rata - rata biaya simpan = $\text{Rp } 62.500 \times d$	Rp 9.429.688	Rp 4.714.844	Rp 4.190.973	Rp 3.771.875	Rp 1.571.615
f	Biaya pesan = $\text{Rp } 500.000 \times a$	Rp 2.000.000	Rp 4.000.000	Rp 4.500.000	Rp 5.000.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = e + f	Rp 11.429.688	Rp 8.714.844	Rp 8.690.973	Rp 8.771.875	Rp 13.571.615

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum menentukan Rop maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$\text{TPR} = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 1.129 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 3,09 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *part Number AF25627* dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari – hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{ROP} = S_s + (\text{TPR} \times \text{LT}) = 78 + (3,09 \times 2) = 84,18 \text{ pcs}$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *part Number AF25627* sebesar 84.18 atau dibulatkan 84 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

2. Saringan udara *Part Number AF25135M*

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 874 \text{ pcs} / 126 = 6,93 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 7 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata - rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I) / D = (874 \times \text{Rp } 1.110.000 \times 5 \%) / 874 = \text{Rp } 55.500$ per satuan

Tabel 2
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan yang paling ekonomis saringan udara *part number AF25135M* tahun 2014

a	Frekwensi pembelian	2x	6 x	7 x	8 x	24 x
b	berapa bulan sekali pembelian dilakukan 12/a	6	2,0	1,7	1,5	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan =874/a	437,0	145,7	124,9	109,3	36,4
d	Rata - rata persediaan yang disimpan = c/2	218,5	72,8	62,4	54,6	18,2
e	Rata - rata biaya simpan = Rp 55.500 x d	Rp 12.126.750	Rp 4.042.250	Rp 3.464.786	Rp 3.031.688	Rp 1.010.563
f	Biaya pesan = Rp 500.000 x a	Rp 1.000.000	Rp 3.000.000	Rp 3.500.000	Rp 4.000.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = e + f	Rp 13.126.750	Rp 7.042.250	Rp 6.964.786	Rp 7.031.688	Rp 13.010.563

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum menentukan ROP maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$\text{TPR} = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 783 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 2,14 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *Part Number AF25135M* dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari - hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{ROP} = S_s + (\text{TPR} \times \text{LT}) = 91 + (2,14 \times 2) = 95,28 \text{ pcs}$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *Part Number AF25135M* sebesar 95,28 Pcs atau dibulatkan 95 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

3. Saringan udara *Part Number AF1905M*

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 575 \text{ pcs} / 107 = 5,37 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 5 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata - rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I) / D = (575 \times \text{Rp } 1.020.000 \times 5 \%) / 575 = \text{Rp } 51.000$ per satuan

Tabel 3
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan yang paling ekonomis saringan udara *part number* AF1905M tahun 2014

a	Frekwensi pembelian	2x	4 x	5 x	6 x	24 x
b	Berapa bulan sekali pembelian dilakukan $12/n$	6	3	2,4	2	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan = $Q \times n$	287,5	143,8	115,0	95,8	24,0
d	Rata - rata persediaan yang disimpan = $c/2$	143,8	71,9	57,5	47,9	12,0
e	Rata - rata biaya simpan = $\text{Rp } 51.000 \times d$	Rp 7.331.250	Rp 3.665.625	Rp 2.932.500	Rp 2.443.750	Rp 610.938
f	Biaya pesan = $\text{Rp } 500.000 \times n$	Rp 1.000.000	Rp 2.000.000	Rp 2.500.000	Rp 3.000.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = e + f	Rp 8.331.250	Rp 5.665.625	Rp 5.432.500	Rp 5.443.750	Rp 12.610.938

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum menentukan Rop maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$\text{TPR} = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 559 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 1,53 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *Part Number* AF1905M dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari - hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{ROP} = S_s + (\text{TPR} \times \text{LT}) = 16 + (1,53 \times 2) = 19,06$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *Part Number* AF1905M sebesar 19,06 Pcs atau dibulatkan 19 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

Tahun 2015

1. Saringan udara *Part Number* AF25627

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 1199 \text{ pcs} / 137 = 8,75 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 9 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata - rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I) / D = (1.199 \times \text{Rp } 1.275.000 \times 5 \%) / 1.199 = \text{Rp } 63.750$ per satuan

Tabel 4
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan paling ekonomis saringan udara *part number* AF25627 tahun 2015

a	Frekwensi pembelian	4x	8 x	9 x	10 x	24 x
b	berapa bulan sekali pembelian dilakukan $\frac{12}{a}$	3	1,5	1,3	1,2	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan = $1199/a$	299,8	149,9	133,2	119,9	50,0
d	Rata - rata persediaan yang disimpan = $c/2$	149,9	74,9	66,6	60,0	25,0
e	Rata - rata biaya simpan = $Rp\ 63.750 \times d$	Rp 9.554.531	Rp 4.777.266	Rp 4.246.438	Rp 3.821.813	Rp 1.592.422
f	Biaya pesan = $Rp\ 500.000 \times a$	Rp 2.000.000	Rp 4.000.000	Rp 4.500.000	Rp 5.000.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = $e + f$	Rp 11.554.531	Rp 8.777.266	Rp 8.746.438	Rp 8.821.813	Rp 13.592.422

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum menentukan Rop maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$TPR = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 1.149 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 3,14 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *part Number* AF25627 dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari – hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$ROP = Ss + (TPR \times LT) = 50 + (3,14 \times 2) = 56,28 \text{ pcs}$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *part Number* AF25627 sebesar 56,28 atau dibulatkan 56 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

2. Saringan udara *Part Number* AF25135M

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 862 \text{ pcs} / 123 = 7,01 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 7 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata-rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I) / D = (862 \times Rp\ 1.132.200 \times 5\%) / 862 = Rp\ 56.610$ per satuan

Tabel 5
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan yang paling ekonomis saringan udara *part number* AF25135M tahun 2015

a	Frekwensi pembelian	2x	6 x	7 x	8 x	24 x
b	berapa bulan sekali pembelian dilakukan $\frac{12}{a}$	6	2,0	1,7	1,5	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan = $862/a$	431,0	143,7	123,1	107,8	35,9
d	Rata - rata persediaan yang disimpan = $c/2$	215,5	71,8	61,6	53,9	18,0
e	Rata - rata biaya simpan = $Rp\ 56.610 \times d$	Rp 12.199.455	Rp 4.066.483	Rp 3.483.339	Rp 3.049.864	Rp 1.016.621
f	Biaya pesan = $Rp\ 500.000 \times a$	Rp 1.000.000	Rp 3.000.000	Rp 3.500.000	Rp 4.000.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = $e + f$	Rp 13.199.455	Rp 7.066.483	Rp 6.983.339	Rp 7.049.864	Rp 13.016.621

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum menentukan ROP maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$TPR = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 789 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 2,16 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *Part Number AF25135M* dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari – hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$ROP = Ss + (TPR \times LT) = 73 + (2,16 \times 2) = 77,32 \text{ pcs}$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *Part Number AF25135M* sebesar 77,32 Pcs atau dibulatkan 77 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

3. Saringan udara *Part Number AF1905M*

a. Frekwensi Pemesanan

Untuk menentukan pesanan optimal dalam setahun dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N = D / Q = 610 \text{ pcs} / 108 = 5,64 \text{ pcs}$$

Perusahaan sebaiknya melakukan pemesanan dalam setahun sebanyak 6 kali karena frekwensi tersebut sangat efektif.

Rata – rata biaya penyimpanan = $(D \times P \times I) / D = (610 \times \text{Rp } 1.040.400 \times 5 \%) / 610 = \text{Rp } 52.020$ per satuan

Tabel 6
Perhitungan total biaya pesan dan biaya simpan yang paling ekonomis saringan udara *part number AF1905M* tahun 2015

a	Frekwensi pembelian	2x	5x	6x	7x	24x
b	berapa bulan sekali pembelian dilakukan $12/a$	6	2,4	2,0	1,7	0,5
c	Jumlah setiap kali pesan $= 610/a$	305,0	122,0	101,7	87,1	25,4
d	Rata - rata persediaan yang disimpan $= c/2$	152,5	61,0	50,8	43,6	12,7
e	Rata - rata biaya simpan = $\text{Rp } 52.020 \times d$	Rp 7.933.050	Rp 3.173.220	Rp 2.644.350	Rp 2.266.586	Rp 661.088
f	Biaya pesan = $\text{Rp } 500.000 \times a$	Rp 1.000.000	Rp 2.500.000	Rp 3.000.000	Rp 3.500.000	Rp 12.000.000
g	Total biaya = $e + f$	Rp 8.933.050	Rp 5.673.220	Rp 5.644.350	Rp 5.766.586	Rp 12.661.088

Sumber: Hasil pengolahan data

Sebelum menentukan Rop maka perlu menentukan tingkat penggunaan rata per hari, yaitu :

$$TPR = \text{Jumlah penggunaan selama 1 tahun} / 365 \text{ hari} = 594 \text{ pcs} / 365 \text{ hari} = 1,62 \text{ pcs}$$

b. Penentuan *Reorder Point*

Perusahaan terus menetapkan kembali pemesanan saringan udara *Part Number AF1905M* dengan memperhatikan waktu tunggu yang paling optimal dan penggunaannya sehari – hari.

ROP dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$ROP = Ss + (TPR \times LT) = 16 + (1,62 \times 2) = 19,24$$

Ini berarti bahwa PT Kaltim Prima coal harus segera melakukan pemesanan kembali jika barang persediaan saringan udara *Part Number AF1905M* sebesar 19,24 Pcs atau dibulatkan 19 pcs agar jumlah persediaan saringan udara dapat dikendalikan.

EOQ (*Economic Order Quantity*) dan ROP (*Reorder Point*)

Berikut ini adalah pembahasan biaya order yang paling ekonomis :

1. Tahun 2014

Setelah menganalisis dengan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) pada PT Kaltim Prima Coal, penulis mendapatkan bahwa

- a. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF25627* selama 1 tahun sebanyak 1207 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu : Satu kali pemesanan sebanyak 1.207 pcs, Empat kali pemesanan sebanyak 302 pcs, Delapan kali pemesanan sebanyak 151 pcs, *Sembilan kali pemesanan sebanyak 134 pcs*, Sepuluh kali pemesanan sebanyak 121 pcs, Dua puluh empat kali pesanan sebanyak 50 pcs

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 134 dengan 9 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 139 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 9.143.299 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 8.684.465 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 458.764. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 62.500 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 3 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 84 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

- b. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF25135M* selama 1 tahun 874 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu Satu kali pemesanan sebanyak 874 pcs; Dua kali pemesanan sebanyak 437 pcs; Enam kali pemesanan sebanyak 146 pcs; *Tujuh kali pemesanan sebanyak 125 pcs*; Delapan kali pemesanan sebanyak 110 pcs; Dua puluh empat kali pesanan 37 pcs

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 125 pcs dengan 7 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 126 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 8.025.750 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 6.964.754, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.060.996. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 55.500 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 2 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 95 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

- c. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF1905M* selama 1 tahun sebanyak 575 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu : Satu kali pemesanan sebanyak 575 pcs; Dua kali pemesanan sebanyak 286 pcs; Empat kali pemesanan sebanyak 144 pcs; *Lima kali pemesanan sebanyak 115 pcs*; Enam kali pemesanan sebanyak 96 pcs; Dua puluh empat kali pesanan sebanyak

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 115 pcs dengan 5 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 107 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 7.244.000 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 5.415.416, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.808.584. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 51.000 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 2 pcs Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 19 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

a. Tahun 2015

Setelah menganalisis dengan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) pada PT Kaltim Prima Coal, penulis mendapatkan bahwa :

- a. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF25627* selama 1 tahun sebanyak 1199 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu : Satu kali pemesanan sebanyak 1.199 pcs; Empat kali pemesanan sebanyak 300 pcs; Delapan kali pemesanan sebanyak 150 pcs; *Sembilan kali pemesanan sebanyak 133 pcs*; Sepuluh kali pemesanan sebanyak 120 pcs; Dua puluh empat kali pesanan sebanyak 50 pcs

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 133 pcs dengan 9 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 137 dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 9.187.500 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 8.742.787, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 444.713. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 63.750 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 3 pcs Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 56 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

- b. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF25135M* selama 1 tahun sebanyak 862 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu : Satu kali pemesanan sebanyak 862 pcs; Dua kali pemesanan sebanyak 431 pcs; Enam kali pemesanan sebanyak 144 pcs; *Tujuh kali pemesanan sebanyak 123 pcs*; Delapan kali pemesanan sebanyak 108 pcs; Dua puluh empat kali pesanan sebanyak 36 pcs

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 123 pcs dengan 7 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 123 dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 8.037.960 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 6.985.580, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.052.380. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 56.610 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 2 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 77 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

- c. Kebutuhan Saringan udara *Part Number AF1905M* selama 1 tahun sebanyak 610 pcs dapat dipenuhi dengan berbagai cara, yaitu : Satu kali pemesanan sebanyak 610 pcs; Dua kali pemesanan sebanyak 305 pcs; Lima kali pemesanan sebanyak 122 pcs; Enam

kali pemesanan sebanyak 102 pcs; Tujuh kali pemesanan sebanyak 87 pcs; Dua puluh empat kali pesanan sebanyak 24 pcs

Berdasarkan perhitungan EOQ (*Economic Order Quantity*), maka cara pembelian yang paling efisien adalah jumlah pembelian sebesar 102 pcs dengan 6 kali pesan dalam 1 periode yang jumlah pemesanan tiap kali pesan sebanyak 108 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 7.326.510 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 5.633.154, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.693.356. Rata – rata biaya penyimpanan adalah Rp 52.020 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari sebanyak 2 pcs Perusahaan harus segera melakukan pemesanan barang jika persediaan barang tersisa 19 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan

Perbandingan Pembahasan *Economic Order Quantity* dan *Reorder Point* pada Tahun 2014 dan Tahun 2015

Dari pembahasan sebelumnya dengan menguraikan secara rinci mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 pada PT Kaltim Prima Coal penulis mendapatkan bahwa

a. EOQ (*Economic Order Quantity*) Saringan Udara untuk *Part Number AF25627*

Kebutuhan Saringan udara *part number AF25627* pada tahun 2014 sebanyak 1207 pcs dapat dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 9 kali pesan sebanyak 134 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 9.143.299 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 8.684.465, yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 458.764. Rata rata biaya penyimpanan adalah Rp 62.500 dan tingkat penggunaan rata per hari sebanyak 3 pcs perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 84 pcs agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

Sedangkan pada tahun 2015 kebutuhan Saringan Udara *Part Number AF25627* sebanyak 1199 pcs dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 9 kali pesan sebanyak 133 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 9.187.500 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 8.742.787 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 444.713. Rata-rata biaya penyimpanan adalah Rp 63.750 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari adalah sebanyak 3 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 56 pcs agar jumlah persediaan barang dapat di kendalikan.

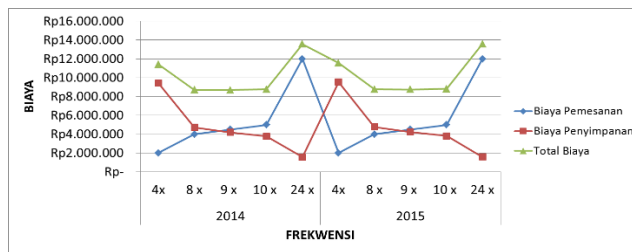
Berikut adalah table dan grafik hubungan antara biaya pemesana, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara AF25627.

Tabel 7

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara *part number AF25627*

Year	Frekwensi pembelian	Biaya Pemesanan	Biaya Penyimpanan	Total Biaya
2014	4x	Rp 2.000.000	Rp 9.429.688	Rp 11.429.688
	8 x	Rp 4.000.000	Rp 4.714.844	Rp 8.714.844
	9 x	Rp 4.500.000	Rp 4.190.972	Rp 8.690.972
	10 x	Rp 5.000.000	Rp 3.771.875	Rp 8.771.875
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 1.571.615	Rp 13.571.615
2015	4x	Rp 2.000.000	Rp 9.554.531	Rp 11.554.531
	8 x	Rp 4.000.000	Rp 4.777.266	Rp 8.777.266
	9 x	Rp 4.500.000	Rp 4.246.458	Rp 8.746.458
	10 x	Rp 5.000.000	Rp 3.821.813	Rp 8.821.813
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 1.592.422	Rp 13.592.422

Sumber olah data saringan udara AF25627



Gambar 1

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara part number AF25627

b. EOQ (*Economic Order Quantity*) Saringan Udara untuk Part Number AF25135M

Kebutuhan Saringan udara Part Number AF25135M pada tahun 2014 sebanyak 874 pcs dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 7 kali pesan sebanyak 125 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 8.025.750 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 6.964.754 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.060.996. Rata rata biaya penyimpanan adalah Rp 55.500 dan tingkat penggunaan rata per hari sebanyak 2 pcs perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 95 agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

Sedangkan pada tahun 2015 kebutuhan Saringan Udara Part Number AF25135M sebanyak 862 pcs dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 7 kali pesan sebanyak 123 dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 8.037.960 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 6.985.580 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.052.380. Rata- rata biaya penyimpanan adalah Rp 56.610 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari adalah sebanyak 2 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 77 pcs agar jumlah persediaan barang dapat di kendalikan.

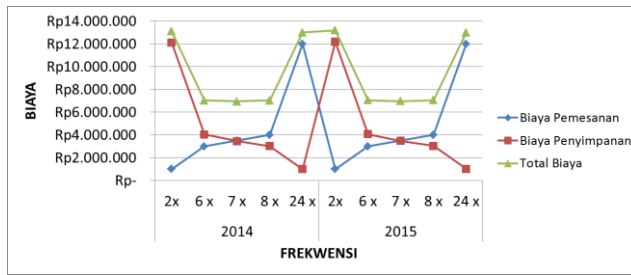
Berikut adalah table dan grafik hubungan antara biaya pemesana, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara AF25135M

Tabel 8

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara part number AF25153M

Year	Frekwensi pembelian	Biaya Pemesanan	Biaya Penyimpanan	Total Biaya
2014	2x	Rp 1.000.000	Rp 12.126.750	Rp 13.126.750
	6 x	Rp 3.000.000	Rp 4.042.250	Rp 7.042.250
	7 x	Rp 3.500.000	Rp 3.464.786	Rp 6.964.786
	8 x	Rp 4.000.000	Rp 3.031.688	Rp 7.031.688
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 1.010.563	Rp 13.010.563
2015	2x	Rp 1.000.000	Rp 12.199.455	Rp 13.199.455
	6 x	Rp 3.000.000	Rp 4.066.485	Rp 7.066.485
	7 x	Rp 3.500.000	Rp 3.485.559	Rp 6.985.559
	8 x	Rp 4.000.000	Rp 3.049.864	Rp 7.049.864
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 1.016.621	Rp 13.016.621

Sumber olah data saringan udara AF25153M



Gambar 2

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara part number AF25153M

c. EOQ (*Economic Order Quantity*) Saringan Udara untuk Part Number AF1905M

Kebutuhan Saringan udara Part Number AF1905M pada tahun 2014 sebanyak 575 pcs dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 5 kali pesan sebanyak 115 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 7.244.000 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 5.415.416 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.808.584. Rata rata biaya penyimpanan adalah Rp 51.000 dan tingkat penggunaan rata per hari sebanyak 2 pcs perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 19 agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

Sedangkan pada tahun 2015 kebutuhan Saringan Udara Part Number AF1905M sebanyak 610 pcs dapat dipenuhi dengan melakukan pemesanan 6 kali pesan sebanyak 102 pcs dengan total biaya persediaan bila menggunakan metode average sebesar Rp 7.326.510 sedangkan bila menggunakan metode EOQ hanya sebesar Rp 5.633.154 , yang berarti bila menggunakan metode EOQ akan menghemat biaya sebesar Rp 1.693.356. Rata- rata biaya penyimpanan adalah Rp 52.020 per satuan dan tingkat penggunaan rata – rata per hari adalah sebanyak 3 pcs. Perusahaan harus segera melakukan pemesanan kembali jika persediaan barang tersisa sebesar 19 agar jumlah persediaan barang dapat dikendalikan.

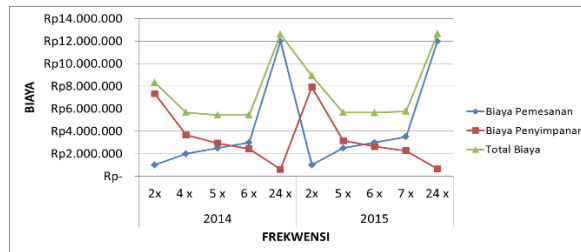
Berikut adalah table dan grafik hubungan antara biaya pemesana, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara AF1905M.

Tabel 9

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya peyimpanan dan total biaya saringan udara AF1905M

Tahun	Frekwensi pembelian	Biaya Pemesanan	Biaya Penyimpanan	Total Biaya
2014	2x	Rp 1.000.000	Rp 7.331.250	Rp 8.331.250
	4 x	Rp 2.000.000	Rp 3.665.625	Rp 5.665.625
	5 x	Rp 2.500.000	Rp 2.932.500	Rp 5.432.500
	6 x	Rp 3.000.000	Rp 2.443.750	Rp 5.443.750
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 610.938	Rp 12.610.938
2015	2x	Rp 1.000.000	Rp 7.933.050	Rp 8.933.050
	5 x	Rp 2.500.000	Rp 3.173.220	Rp 5.673.220
	6 x	Rp 3.000.000	Rp 2.644.350	Rp 5.644.350
	7 x	Rp 3.500.000	Rp 2.266.586	Rp 5.766.586
	24 x	Rp 12.000.000	Rp 661.088	Rp 12.661.088

Sumber olah data saringan udara AF1905M



Gambar 3

Hubungan antara biaya pemesanan, biaya penyimpanan dan total biaya saringan udara part number AF1905M

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Prosedur permintaan, pemesanan dan penerimaan serta prosedur penggunaan saringan udara pada PT. Kaltim Prima Coal sudah baik karena dilakukan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun masih ada sistem pengendalian persediaan yang belum baik dilihat dari :

1. Perusahaan belum menerapkan EOQ (*Economic Order Quantity*) dan ROP (*Reorder Point*).
2. Total biaya persediaan bila menggunakan EOQ akan lebih menghemat biaya persediaan dibandingkan dengan metode yang digunakan sekarang ini.
3. Jumlah pesanan yang ekonomis tahun 2014 untuk part number AF25627 adalah 139 pcs, part number AF25135M 126 pcs, dan part number AF1905M =107 pcs sedangkan pada tahun 2015 untuk part number AF25627=137 pcs, part number AF25135M=123 pcs, dan part number AF1905M =108 pcs.
4. Frekwensi pemesanan pada tahun 2014 untuk part number AF2562 sebanyak 9 kali pemesanan, part number AF25135M 7 kali pemesanan, dan part number AF1905M 5 kali pemesanan sedangkan pada tahun 2015 untuk part number AF25627 adalah 9 kali pemesanan, part number AF25135M 7 kali pemesanan, dan part number AF1905M 6 kali pemesanan.

Saran

Dalam kondisi harga batu bara yang sedang menurun penulis menyarankan hal – hal berikut untuk menghemat biaya persediaan saringan udara untuk alat berat:

1. menghemat biaya pemesanan dapat menggunakan metode EOQ (*Economic Order Quantity*)
2. pembelian saringan udara part number AF25627 pada tahun 2014 dilakukan sebanyak 9 kali karena dapat meminimumkan biaya sebanyak Rp 4.880.642 sedangkan pada tahun 2015 sebaiknya dilakukan 9 kali pemesanan karena dapat meminimumkan biaya sebesar Rp 4.845.964.
3. pembelian saringan udara part number AF25135M pada tahun 2014 dilakukan sebanyak 7 kali pemesanan karena dapat meminimumkan biaya sebanyak Rp 6.045.777 sedangkan pada tahun 2015 sebaiknya dilakukan 7 kali pemesanan dalam satu tahun karena dapat meminimumkan biaya pengeluaran sebesar Rp 6.031.063.

4. pembelian saringan udara *part number* AF1905M pada tahun 2014 dilakukan sebanyak 5 kali pemesanan dalam satu tahun karena dapat meminimumkan biaya sebanyak Rp 7.178.438. sedangkan pada tahun 2015 sebaiknya dilakukan 6 kali pemesanan dalam satu tahun karena dapat meminimumkan biaya pengeluaran sebesar Rp 7.016.738

REFERENSI

- Al Haryono Yusuf. 2005. *Dasar-dasar Akuntansi, jilid 1 edisi 6*. YKPN, Yogyakarta.
- Anonim. Kamus Besar Indonesia. 2003. Edisi Terbaru.
- Baridwan, Zaki. 2004. *Intermediate Accounting, edisi 8 cetakan ke-1*. BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad. 1994. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, YKPN, Yogyakarta.
- Manullang, Marihot. 2005. *Pengantar Management Keuangan*. Andi, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2000. *Akuntansi Keuangan Dasar, Edisi 3*. BPFE, Yogyakarta.
- Mowen, Hansen. 2000. *Akuntansi Management edisi 4 jilid 4*. Erlangga, Jakarta.
- Niswonger, C.R., Fress, E.P, dan Waren, C.S. 1995. *Prinsip – prinsip Akuntansi, Jilid 2 edisi ke-19*. Erlangga, Jakarta.
- Setyo, Hendro. “EOQ (*Economic Order Quantity*)”. 30 september 2010. <http://hendrasetyo.com/2010/09/eoq-economic-order-quantity.html>.
- Soemarso, 2000. *Akuntansi Suatu Pengantar, edisi 4 cetakan 4*. Rinike Cipta, Jakarta.
- Syafri Harahap, Sofyan. 2003. *Teori Akuntansi, edisi cetakan ke-6*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Supriyono. 1999. *Akuntansi Biaya, buku 1 edisi 2 cetakan ke-12*. BPFE, Yogyakarta.
- Tarigan, EK. “Defenisi dan Fungsi Persediaan”. 2015. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/44220/4/chapter%2011.pdf>

Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Metode *Economic Value Added* (EVA) Pada CV. Anugerah Putri Kutai Sangatta Periode 2011-2015

Juwita Aprilliya
STIE NUSANTARA SANGATTA

Nur Miftah
STIE NUSANTARA SANGATTA

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat penilaian kinerja keuangan yang dilakukan oleh CV. Anugerah Putri kutai Sangatta untuk menganalisis kinerja keuangan dengan menggunakan Metode *Economic Value Added* (EVA). Metode analisis yang digunakan adalah analisis NOPAT, analisis biaya modal tertimbang, analisis EVA.

Berdasarkan hasil analisis nilai kinerja keuangan perusahaan menunjukkan bahwa nilai kinerja perusahaan pada tahun 2011 meningkat, tahun 2012 s/d tahun 2015 menurun, hal ini disebabkan karena adanya penurunan ROIC dalam 4 tahun terakhir. Hasil analisis ROIC dengan WACC yang menunjukkan bahwa tingkat return dari jumlah modal yang diinvestasikan rata-rata pertahun sebesar 13,65% sedangkan tingkat biaya modal rata-rata tertimbang sebesar 12,02% pertahun.

Dari hasil analisis kinerja perusahaan dengan metode EVA, nampak bahwa kinerja perusahaan dengan metode EVA terjadi penurunan. Terjadinya penurunan kinerja perusahaan, disebabkan karena tingkat ROIC dan WACC menurun.

Kata Kunci : *Kinerja Keuangan, Metode EVA*

PENDAHULUAN

Dewasa ini upaya yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan adalah meningkatkan pendapatan dari pengelolaan usaha. Dimana dengan adanya peningkatan pendapatan maka akan mempengaruhi profit, yang pada gilirannya akan menunjang kontinuitas dari pengelolaan usaha. Salah satu cara yang dilakukan oleh CV. Anugerah Putri Kutai dalam meningkatkan pendapatan, sehingga akan mempengaruhi kinerja keuangan adalah dengan meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen, sebab dengan adanya peningkatan efektivitas pengelolaan manajemen perusahaan maka akan mendorong pencapaian tujuan dan sasaran. Setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kekayaan dari pemegang sahamnya. Pengukuran kinerja keuangan perusahaan diperlukan untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis perkembangan kinerja keuangan perusahaan dapat diperoleh melalui analisis terhadap

data keuangan perusahaan yang tersusun dalam laporan keuangan.

Analisis laporan keuangan digunakan untuk memprediksi masa depan, sedangkan dari sudut pandang manajemen analisis laporan keuangan digunakan untuk membantu mengantisipasi kondisi masa depan dan yang lebih penting sebagai titik awal untuk perencanaan tindakan yang akan mempengaruhi peristiwa di masa depan. Informasi yang diperoleh dari analisis laporan keuangan dapat menunjukkan apakah perusahaan sedang maju atau akan mengalami kesulitan keuangan. Laporan keuangan perusahaan belum dapat memberikan informasi yang berarti, karena laporan keuangan bersifat historis yaitu menyajikan data atau informasi yang telah terjadi. Sehingga diperlukan pengolahan kembali laporan keuangan untuk dapat menginterpretasikan informasi yang terdapat dalam laporan keuangan dengan melakukan analisis terhadap laporan keuangan tersebut, sehingga dapat memberikan suatu informasi yang lebih sistematis dan akurat. Berkaitan dengan pentingnya masalah pengukuran kinerja keuangan, maka hal ini perlu diterapkan pada perusahaan CV. Anugerah Putri Kutai, yakni sebuah perusahaan yang aktivitas usahanya bergerak di bidang kontraktor, dimana dalam mengukur kinerja perusahaannya dengan analisis rasio keuangan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan bahwa pengukuran kinerja berdasarkan laporan keuangan tidak dapat diandalkan. Selain itu, pengukuran berdasarkan rasio keuangan ini sangatlah bergantung pada metode atau perlakuan akuntansi yang digunakan dalam menyusun laporan keuangan perusahaan, sehingga seringkali kinerja perusahaan terlihat baik dan meningkat, yang mana sebenarnya kinerja tidak mengalami peningkatan dan bahkan menurun. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka dapat digunakan pengukuran kinerja berdasarkan nilai (*value*). Pengukuran tersebut dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan dalam pengendalian modalnya, rencana pembiayaan, wahana komunikasi dengan pemegang saham serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan insentif bagi karyawan. Dengan *value based* sebagai alat pengukur kinerja perusahaan dituntut untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Pengukuran kinerja dengan *Economic Value Added* (EVA) menjadi relevan untuk mengukur kinerja yang berdasarkan nilai, karena EVA adalah ukuran nilai tambah ekonomis yang dihasilkan oleh perusahaan sebagai akibat dari aktivitas atau strategi manajemen. EVA atau nilai tambah ekonomis adalah metode manajemen keuangan untuk mengukur laba ekonomi suatu perusahaan yang menyatakan bahwa kesejahteraan hanya dapat tercipta manakala perusahaan mampu memenuhi semua biaya operasi (*Operating Cost*) dan biaya modal (*Cost of Capital*) (Tunggal, 2001:1).

EVA merupakan indikator tentang adanya penambahan nilai dari satu investasi. EVA yang positif menunjukkan tingkat pengembalian atas modal yang lebih tinggi daripada tingkat biaya modal, hal ini berarti bahwa perusahaan mampu menciptakan nilai tambah bagi pemilik perusahaan berupa tambahan kekayaan. Sedangkan EVA yang negatif berarti total biaya modal perusahaan lebih besar daripada laba operasi setelah pajak yang diperolehnya, sehingga kinerja keuangan perusahaan tersebut tidak baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul :

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut pokok permasalahannya adalah sebagai berikut : "Bagaimana kinerja keuangan CV. Anugerah Putri Kutai di Sangatta dengan menggunakan pendekatan EVA (*Economic Value Added*).

KAJIAN PUSTAKA

Metode penilaian kinerja dengan menggunakan data akuntansi seperti yang dibicarakan sebelumnya nampaknya belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan maksimisasi kemakmuran pemegang saham. Ahli keuangan mengembangkan konsep baru sebagai pengukur kinerja atau *Economic Value Added* (EVA).

Warsono (2003 : 48) mengemukakan bahwa : "EVA adalah perbedaan antara laba operasi setelah pajak dengan biaya modalnya." Husnan dan Pudjiastuti (2004 : 65) mengemukakan bahwa EVA adalah penilaian efektifitas manajerial untuk suatu tahun tertentu. Hanafi (2005 : 52) mengemukakan EVA merupakan ukuran kinerja yang menggabungkan perolehan nilai dengan biaya untuk memperoleh nilai tambah tersebut. Sedangkan Sartono (2001 : 103) bahwa EVA adalah laba bersih operasi setelah pajak (NOPAT) – Biaya modal setelah pajak yang diperlukan untuk mendukung operasi.

Karena NOPAT pada dasarnya tingkat keuntungan yang diperoleh dari modal yang ditanam, dan biaya modal adalah biaya dari modal yang ditanamkan, maka NOPAT dan biaya modal bisa dituliskan sebagai berikut ini.

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

Di mana :

EBIT = Laba bersih sebelum bunga dan pajak yang diinvestasikan

NOPAT = *Net Operating Profit After Taxes* (Laba bersih operasi setelah pajak)

Formula di atas menunjukkan bahwa nilai tambah yang diperoleh adalah nilai tambah yang bersih (net), yaitu nilai tambah yang dihasilkan dikurangi dengan biaya yang digunakan untuk memperoleh nilai tambah tersebut. Berbeda dengan pengukuran kinerja akuntansi yang tradisional (seperti ROE), EVA mencoba mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu perusahaan dengan cara mengurangi beban biaya modal (*cost of capital*) yang timbul sebagai akibat investasi yang dilakukan.

Young dan Stephen F.O'Byrne (2001 : 5) mengemukakan bahwa : "EVA mengukur perbedaan, dalam pengertian keuangan antara pengembalian atas modal perusahaan dan biaya modal." EVA mampu menghitung laba ekonomi yang sebenarnya atau *true economic profit* suatu perusahaan pada tahun tertentu dan sangat berbeda jika dibanding laba akuntansi. EVA mencerminkan *residual income* yang tersisa setelah semua biaya modal, termasuk modal saham, telah dikurangkan. Sedangkan laba akuntansi dihitung tanpa mengurangkan biaya modal. EVA memberikan pengukuran yang lebih baik atas nilai tambah yang diberikan perusahaan kepada pemegang saham. Oleh karena itu manajer yang menitikberatkan pada EVA dapat diartikan telah beroperasi pada cara-cara yang konsisten untuk memaksimalkan kemakmuran pemegang saham.

Pengukuran kinerja secara tradisional hanya menitikberatkan pada sisi keuangan, misalnya dengan pengukuran ROI (*Return on Investment*), *Profit Margin* dan *Economic Value Added* (nilai tambah ekonomi). *Return on investment* (ROI) menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan mendayagunakan aktiva produktif (*operating assets*) yang dimiliki. Ditinjau dari aspek keuangan pengukuran ini dianggap cukup memadai karena memberikan gambaran kinerja keuangan perusahaan yang cukup komprehensif. *Economic Value Added* (EVA) konsep ini menilai kinerja perusahaan berdasar keuntungan riil karena memasukkan unsur *financial risk* dalam perhitungannya. Meskipun sebagai ukuran EVA lebih riil dalam menggambarkan kinerja perusahaan akan tetapi masih terdapat kelemahan-kelemahan antara lain disebabkan karena belum memasukkan aktiva-aktiva yang tidak nampak (*intangible assets*) dan kekayaan

intelektual (sumberdaya manusia).

Peningkatan EVA dan penciptaan nilai dapat terjadi ketika suatu perusahaan dapat mencapai yang berikut ini, menurut Young & O'Bryne (2001 : 62) : (a) Meningkatnya pengembalian atas modal yang ada. Jika NOPAT meningkat sedangkan WACC dan modal yang diinvestasikan tetap maka EVA akan meningkat. (b) Pertumbuhan yang menguntungkan, nilai diciptakan ketika pertumbuhan NOPAT melebihi WACC. (c) Pelepasan dari aktiva yang memusnahkan nilai. Jika pengurangan modal lebih mengganti kerugian dengan peningkatan perbedaan NOPAT dan WACC, EVA meningkat. (d) Periode lebih panjang dimana diharapkan NOPAT lebih tinggi dibandingkan WACC. (e) Pengurangan biaya modal. Menurut Abdullah (2003:142) tujuan penerapan metode EVA adalah sebagai berikut: (1) Tujuan Penerapan Model EVA. Dengan perhitungan EVA diharapkan akan mendapatkan hasil perhitungan nilai ekonomis perusahaan yang lebih realistis. Hal ini disebabkan oleh EVA dihitung berdasarkan perhitungan biaya modal (*cost of capital*) yang menggunakan nilai pasar berdasarkan kreditur terutama pemegang saham dan bukan menggunakan nilai buku yang bersifat historis. Perhitungan EVA juga diharapkan mendukung penyajian laporan keuangan yang akan mempermudah pengguna laporan keuangan seperti investor, kreditur, karyawan, pemerintah, pelanggan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan lainnya. (2) Manfaat Penerapan Model EVA. (a) Penerapan model EVA sangat bermanfaat sebagai alat ukur kinerja perusahaan dimana fokus penilaian kinerja adalah penciptaan nilai (*value creation*). (b) Penilaian kinerja keuangan dengan menerapkan model EVA menyebabkan perhatian manajemen sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Dengan EVA para manajer akan bertindak seperti halnya pemegang saham yaitu memilih investasi yang dapat memaksimalkan tingkat pengembalian dan meminimumkan tingkat biaya modal sehingga nilai perusahaan dapat dimaksimalkan. (c) EVA mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijakan struktur modalnya. (d) EVA dapat digunakan untuk mengidentifikasi proyek atau kegiatan yang memberikan tingkat pengembalian yang lebih tinggi dari biaya modalnya.

Kegiatan atau proyek yang memberikan nilai sekarang dari total EVA yang positif menunjukkan adanya penciptaan nilai dari proyek tersebut dengan demikian sebaiknya diambil, begitu juga sebaliknya. Menurut Tunggal (2001:27) beberapa manfaat EVA dalam mengukur kinerja perusahaan antara lain: (a). EVA merupakan suatu ukuran kinerja perusahaan yang dapat berdiri sendiri tanpa memerlukan ukuran lain baik berupa perbandingan dengan menggunakan perusahaan sejenis atau menganalisis kecenderungan (*trend*). (b). Hasil perhitungan EVA mendorong pengalokasian dana perusahaan untuk investasi dengan biaya modal yang rendah. Selanjutnya menurut Warsono (2003:48) mengemukakan bahwa : "EVA adalah perbedaan antara laba operasi setelah pajak dengan biaya modalnya." Selanjutnya Suad dan Pudjiastuti (2004:65) mengemukakan bahwa : "EVA adalah penilaian efektifitas manajerial untuk suatu tahun tertentu."

Pendekatan EVA yang dikembangkan oleh lembaga konsultan manajemen asal Amerika Serikat, *Stren Steward Management Service* pada pertengahan 1990 - an secara matematis, formula EVA bisa dituliskan sebagai berikut ini :

$$EVA = NOPAT - BIAYA MODAL$$

Karena NOPAT pada dasarnya tingkat keuntungan yang diperoleh dari modal yang kita tanam, dan biaya modal adalah biaya dari modal yang kita tanamkan, maka NOPAT dan biaya modal bisa dituliskan sebagai berikut ini.

NOPAT = Laba Sebelum bunga dan pajak – pajak
 Biaya Modal = Modal yang diinvestasikan x WACC

Karena itu, EVA bisa juga dituliskan sebagai berikut ini

EVA = Modal yang diinvestasikan (ROIC – WACC)
 Di mana ROIC = *Return on Invested Capital*
 WACC = *Weighted Average Cost of Capital*

Formula di atas menunjukkan bahwa nilai tambah yang diperoleh adalah nilai tambah yang bersih (net), yaitu nilai tambah yang dihasilkan dikurangi dengan biaya yang digunakan untuk memperoleh nilai tambah tersebut. Berbeda dengan pengukuran kinerja akuntansi yang tradisional (seperti ROE), EVA mencoba mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu perusahaan dengan cara mengurangi beban biaya modal (*cost of capital*) yang timbul sebagai akibat investasi yang dilakukan.

EVA mampu menghitung laba ekonomi yang sebenarnya atau *true economic profit* suatu perusahaan pada tahun tertentu dan sangat berbeda jika dibandingkan laba akuntansi. EVA mencerminkan *residual income* yang tersisa setelah semua biaya modal, termasuk modal saham, telah dikurangkan. Sedangkan laba akuntansi dihitung tanpa mengurangkan biaya modal.

EVA memberikan pengukuran yang lebih baik atas nilai tambah yang diberikan perusahaan kepada pemegang saham. Oleh karena itu manajer yang menitikberatkan pada EVA dapat diartikan telah beroperasi pada cara-cara yang konsisten untuk memaksimalkan kemakmuran pemegang saham. *Economic Value Added* adalah salah satu cara untuk menilai kinerja keuangan. EVA merupakan indikator tentang adanya penambahan nilai dari suatu investasi. EVA yang positif menunjukkan bahwa manajemen perusahaan berhasil meningkatkan nilai perusahaan bagi pemilik perusahaan sesuai dengan tujuan manajemen keuangan memaksimalkan nilai perusahaan. EVA yang negatif menunjukkan bahwa manajemen perusahaan belum berhasil meningkatkan nilai perusahaan bagi pemilik perusahaan sesuai dengan tujuan manajemen keuangan memaksimalkan nilai perusahaan, sedangkan EVA yang nol menunjukkan bahwa manajemen perusahaan tidak berhasil memaksimalkan nilai perusahaan.

Keunggulan dan Kelemahan EVA (*Economic Value Added*)

Eva adalah sebagai alat pengukur kinerja perusahaan yang relatif baru, memiliki beberapa keunggulan dan kelemahannya. Keunggulan yang dimiliki oleh EVA adalah sebagai berikut: (a). EVA memfokuskan penilaian pada nilai tambah dengan memperhitungkan beban sebagai konsekuensi investasi. (b). Konsep EVA adalah alat perusahaan dalam mengukur harapan yang dilihat dari segi ekonomis dalam pengukurannya yaitu dengan memperhatikan harapan para penyandang dana secara adil di mana derajat keadilan dinyatakan dengan ukuran tertimbang dari struktur modal yang ada dan berpedoman pada nilai pasar dan bukan pada nilai buku. (c). Perhitungan EVA dapat dipergunakan secara mandiri tanpa memerlukan data pembanding seperti standar industri atau data perusahaan lain sebagai konsep penilaian. (d) Konsep EVA dapat digunakan sebagai dasar penilaian pemberian bonus pada karyawan terutama pada divisi yang memberikan EVA lebih sehingga dapat dikatakan bahwa EVA menjalankan *stakeholders satisfaction concepts*. (e) Pengaplikasian EVA yang mudah menunjukkan bahwa konsep tersebut merupakan ukuran praktis, mudah dihitung dan mudah digunakan sehingga merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam mempercepat pengambilan keputusan bisnis. (f). Walaupun EVA berorientasi pada kinerja operasional, akan tetapi

sangat berpengaruh untuk dipertimbangkan dalam penentuan arah strategis perkembangan portofolio perusahaan.

Disamping keunggulan-keunggulan yang dimiliki EVA, terdapat pula beberapa kelemahan-kelemahan EVA. Kelemahan-kelemahan tersebut antara lain sebagai berikut :

- (a). EVA hanya mengukur hasil akhir (result), konsep ini tidak mengukur aktivitas-aktivitas penentu.
- (b). EVA terlalu bertumpu pada keyakinan bahwa investor sangat mengandalkan pendekatan fundamental dalam mengkaji dan mengambil keputusan untuk menjual atau membeli saham tertentu padahal faktor-faktor lain terkadang justru lebih dominan.
- (c). Konsep ini tergantung oleh transparansi perhitungan EVA secara akurat dalam kenyataannya seringkali perusahaan kurang transparan dalam mengemukakan kondisi internalnya.

Kriteria EVA

Untuk melihat apakah dalam perusahaan telah terjadi penciptaan nilai atau tidak, dapat ditentukan dengan kriteria-kriteria EVA sebagai berikut :

- (a) $EVA > 0$, maka telah terjadi nilai tambah ekonomis (NITAMI) dalam perusahaan, sehingga semakin besar EVA yang dihasilkan maka harapan para penyandang dana dapat terpenuhi dengan baik, yaitu mendapatkan pengembalian investasi yang sama atau lebih dari yang diinvestasikan dan kreditur mendapatkan bunga. Keadaan ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menciptakan nilai (*create value*) bagi pemilik modal sehingga menandakan bahwa kinerja keuangannya baik.
- (b) $EVA < 0$, maka menunjukkan tidak terjadi proses nilai tambah ekonomis (NITAMI) bagi perusahaan, karena laba yang tersedia tidak bisa memenuhi harapan para penyandang dana terutama pemegang saham yaitu tidak mendapatkan pengembalian yang setimpal dengan investasi yang ditanamkan dan kreditur tetap mendapatkan bunga. Sehingga dengan tidak ada nilai tambah mengindikasikan kinerja keuangan perusahaan kurang baik.
- (c) $EVA = 0$, maka menunjukkan posisi impas karena semua laba yang telah digunakan untuk membayar kewajiban kepada penyandang dana baik kreditur dan pemegang saham.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah kinerja keuangan dengan menggunakan EVA. Unit analisis pada penelitian adalah CV Anugerah Putri Kutai Sangatta dengan objek pengamatan laporan keuangan periode 2011 - 2015. Jenis data kuantitatif dan sumber data menggunakan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Salah satu indikator yang menggambarkan kesuksesan suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan adalah yang berkaitan dengan laporan keuangan. Laporan keuangan digunakan sebagai bahan informasi yang menggambarkan kondisi keuangan yang diperoleh dari hasil operasinya perusahaan.

Informasi tentang kondisi keuangan dan hasil operasinya perusahaan, bermanfaat bagi berbagai pihak. Baik pihak yang berada dalam perusahaan maupun pihak-pihak yang berada di luar perusahaan, karena akan memberikan gambaran mengenai perkembangan keuangan yang dicapai oleh perusahaan selama 5 tahun terakhir (tahun 2011 s/d tahun

2015). Adapun laporan keuangan perusahaan, meliputi neraca dan laporan perhitungan laba rugi. Dimana neraca menggambarkan laporan mengenai posisi keuangan yang dapat meliputi: harta, kewajiban dan modal. Sedangkan laporan laba rugi menggambarkan laporan yang menguraikan hasil dari kegiatan perusahaan pada suatu periode akuntansi.

Berkaitan dengan pentingnya penyusunan laporan keuangan, maka obyek yang diteliti adalah pada perusahaan CV. Anugerah Putri Kutai, yakni suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha kontraktor, dimana dalam melakukan pengelolaan aktivitas operasional yakni sebagai perusahaan kontraktor maka perusahaan perlu melakukan analisis terhadap kinerja keuangan selama 5 tahun terakhir. Sebelum dilakukan penilaian kinerja keuangan dengan pendekatan EVA maka terlebih dahulu akan disajikan laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari laporan neraca dan laporan perhitungan laba rugi yang diperoleh dari CV. Anugerah Putri Kutai yang dapat dilihat melalui tabel 1 dan tabel 2 selama tahun 2011 - 2015 berikut ini:

Tabel 1
CV. ANUGERAH PUTRI KUTAI SANGATTA
LAPORAN LABA RUGI
PER 1 JANUARI S/D 31 DESEMBER
TAHUN 2011 S/D TAHUN 2015

Uraian	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Hasil pendapatan termin proyek	290,029,400	369,877,900	443,582,700	522,530,700	600,748,800
Harga pokok pendapatan termin proyek	185,833,300	250,252,900	312,228,500	392,851,300	461,984,300
Laba kotor	104,196,100	119,625,900	131,354,200	129,679,400	138,764,500
Biaya operasional					
Biaya proyek	20,661,200	26,354,900	26,964,000	31,999,900	41,776,100
Biaya adm proyek	11,026,800	13,511,200	14,661,600	17,821,000	21,252,600
Jumlah biaya operasional	31,688,000	39,866,100	41,625,600	49,820,900	63,028,700
Laba bersih sebelum bunga dan pajak	72,508,100	79,759,800	89,728,600	79,858,200	75,735,800
Bunga	9,818,600	12,101,300	13,133,200	16,368,800	18,823,700
Laba bersih sebelum pajak	62,689,500	67,658,500	76,595,400	63,489,400	56,912,100
Pajak penghasilan	17,056,700	18,547,100	21,201,600	17,296,800	7,967,600
Laba bersih setelah pajak	45,632,800	49,111,400	55,393,800	46,192,600	48,944,500

Sumber : CV. Anugerah Putri Kutai

Tabel 2
CV. ANUGERAH PUTRI KUTAI
NERACA
PER 31 DESEMBER TAHUN 2011 S/D 2015

Uraian	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Aktiva					
Aktiva Lancar					
Kas	21,076,700	22,651,600	23,961,600	24,821,600	25,671,700
Piutang Proyek	83,436,000	154,277,800	189,256,100	231,678,300	272,638,300
Persediaan Material Proyek	41,435,600	45,626,200	78,678,300	52,621,600	59,821,800
Jumlah aktiva lancar	145,948,300	222,555,600	291,896,000	309,121,500	358,131,800
Aktiva Tetap					
Tanah	86,136,500	61,676,200	85,625,600	91,811,000	106,361,800
Bangunan gedung	66,565,600	71,021,000	85,011,600	101,075,200	121,136,200
Armada angkutan proyek	31,021,000	31,021,000	41,231,000	51,021,800	51,021,800
Mesin dan peralatan proyek	21,861,600	31,827,800	38,652,600	41,211,000	49,867,800
Inventaris kantor	9,767,600	10,827,800	10,827,800	13,851,600	14,511,700
Ak. Penyusutan	(21,261,600)	(39,027,800)	(59,850,600)	(64,561,600)	(79,282,600)
Jumlah aktiva tetap	194,090,700	167,346,000	201,498,000	234,409,000	263,616,700
Total Aktiva	340,039,000	389,901,600	493,394,000	543,530,500	621,748,500
Pasiva					
Hutang usaha	81,558,500	77,322,000	133,706,600	132,423,400	171,049,200
Hutang jangka panjang	81,822,000	96,811,000	101,025,000	121,252,000	136,900,000
Jumlah hutang	163,380,500	174,133,000	234,731,600	253,675,400	307,949,200
Modal					
Modal saham	120,000,000	120,000,000	120,000,000	120,000,000	120,000,000
Laba ditahan	11,026,600	46,658,600	83,268,800	123,662,500	144,855,100
Laba tahun berjalan	45,632,500	49,110,000	55,393,600	46,192,600	48,944,200
Jumlah Modal	176,659,100	215,768,600	258,662,400	289,855,100	313,799,300
Total pasiva	340,039,000	389,901,600	493,394,000	543,530,500	621,748,500

Sumber : CV. Anugerah Putri Kutai

Pembahasan

Analisis Biaya Modal

Biaya penggunaan modal atau biaya modal adalah merupakan konsep yang sangat penting dalam pembelanjaan perusahaan. Konsep ini dimaksudkan untuk dapat menentukan besarnya biaya yang secara riil harus ditanggung oleh perusahaan untuk memperoleh dana dari suatu sumber.

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

Tabel 3
BESARNYA JUMLAH BEBAN BUNGA
TAHUN 2011 S/D TAHUN 2015
PADA CV. ANUGERAH PUTRI KUTAI DISANGATTA

Tahun	Jumlah Beban Bunga (Rp)
2011	9,818,600
2012	12,101,300
2013	13,133,200
2014	16,368,800
2015	18,823,700

Sumber : CV. Anugerah Putri Kutai

Dari tabel mengenai besarnya jumlah beban bunga dari tahun 2011 s/d tahun 2015 pada perusahaan CV. Anugerah Putri Kutai di Sangatta, nampak bahwa pada tahun 2011 jumlah beban bunga sebesar Rp. 9.818.600, tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar Rp.12.101.300, tahun 2013 sebesar Rp.13.133.200, tahun 2014 sebesar Rp.16.368.800 dan pada tahun 2015 meningkat sebesar Rp.18.823.700,-

Berdasarkan data mengenai jumlah beban bunga dari tahun 2011 s/d tahun 2015, maka selanjutnya akan disajikan perhitungan biaya modal pinjaman, sebagai berikut

Penentuan Biaya Modal Dari Hutang (Kd)

Besarnya perhitungan penentuan biaya modal dari hutang selama tahun 2011 s/d tahun 2015 dihasilkan angka sebagai berikut:

$$\text{Tahun 2011} = (9.818.600 / 163.380.500) \times 100\% = 6\%$$

Dari perhitungan tersebut di atas, maka besarnya biaya modal dari hutang setelah pajak = $0,06 \times (1 - 0,15) = 5,1\%$

$$\text{Tahun 2012} = (12.101.300 / 174.133.000) \times 100\% = 6,95\%$$

Dari perhitungan tersebut di atas, maka besarnya biaya modal dari hutang setelah pajak

$$= 0,095 \times (1 - 0,15) = 5,91 \%$$

$$\text{Tahun 2013} = (12.133.200/234.731.600) \times 100\% = 5,60$$

Dari perhitungan tersebut di atas, maka besarnya biaya modal dari hutang setelah pajak = $0,056 \times (1 - 0,15) = 4,76 \%$

$$\text{Tahun 2014} = (16.368.800/53.674.400) \times 100\% = 6,45\%$$

Dari perhitungan tersebut di atas, maka besarnya biaya modal dari hutang setelah pajak = $0,0645 \times (1 - 0,15) = 5,48 \%$

$$\text{Tahun 2015} = (18.823.700/307.949.200) \times 100\% = 6,11\%$$

Dari perhitungan tersebut di atas maka besarnya biaya modal dari hutang setelah pajak = $0,0611 \times (1 - 0,15) = 5,19 \%$

Perhitungan Biaya Modal Sendiri

Untuk menghitung besarnya biaya modal sendiri pada perusahaan CV. Anugerah Putri Kutai selama 5 tahun terakhir (tahun 2011 s/d tahun 2015) dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2011} = (45.632.800 / \quad \quad \quad) \times 100\% = 23,83\%$$

$$\text{Tahun 2012} = (49.111.400/215.768.600) \times 100\% = 22,76\%$$

$$\text{Tahun 2013} = (55.393.800/258.662.400) \times 100\% = 21,15 \%$$

$$\text{Tahun 2014} = (46.192.600/289.855.100) \times 100\% = 15,94\%$$

$$\text{Tahun 2015} = (48.944.500/313.799.300) \times 100\% = 15,60\%$$

Dari hasil perhitungan mengenai besarnya biaya hutang dan biaya modal sendiri, maka selanjutnya dapat ditentukan besarnya biaya modal rata-rata tertimbang sebagai berikut:

Biaya modal rata-rata tertimbang tahun 2011

$$K_o = 0,051 \left[\frac{120.000.000}{120.000.000 + 81.822.000} \right] + 0,2583 \left[\frac{81.822.000}{120.000.000 + 81.822.000} \right]$$

$$K_o = 0,030 + 0,103$$

$$K_o = 0,133 \text{ atau } 13,3 \%$$

Biaya modal rata-rata tertimbang tahun 2012

$$K_o = 0,0591 \left[\frac{120.000.000}{120.000.000 + 96.811.000} \right] + 0,2276 \left[\frac{96.811.000}{120.000.000 + 96.811.000} \right]$$

$$K_o = 0,032 + 0,102$$

$$K_o = 0,134 \text{ atau } 13,4\%$$

Biaya modal rata-rata tertimbang tahun 2013

$$K_o = 0,0476 \left[\frac{120.000.000}{120.000.000 + 101.025.000} \right] + 0,2115 \left[\frac{101.025.000}{120.000.000 + 101.025.000} \right]$$

$$K_o = 0,025 + 0,096$$

$$K_o = 0,121 \text{ atau } 12,1 \%$$

Biaya modal rata-rata tertimbang tahun 2014

$$K_o = 0,0548 \left[\frac{120.000.000}{120.000.000 + 121.252.000} \right] + 0,1594 \left[\frac{121.252.000}{120.000.000 + 121.252.000} \right]$$

$$K_o = 0,027 + 0,080$$

$$K_o = 0,107 \text{ atau } 10,7 \%$$

Biaya modal rata-rata tertimbang tahun 2015

$$K_o = 0,0519 \left[\frac{120.000.000}{120.000.000 + 136.900.000} \right] + 0,1560 \left[\frac{136.900.000}{120.000.000 + 136.900.000} \right]$$

$$K_o = 0,024 + 0,082$$

$$K_o = 0,106 \text{ atau } 10,6 \%$$

Dari hasil perhitungan mengenai biaya modal rata-rata tertimbang dari tahun 2011 s/d tahun 2015 maka untuk lebih jelasnya dapat ditentukan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4
HASIL PERHITUNGAN BIAYA MODAL TAHUN 2011 S/D 2016
PADA CV. ANUGERAH PUTRI KUTAI DI SANGATTA

Tahun	Biaya modal dari hutang setelah pajak (Kd)	Biaya modal sendiri (Ke)	Biaya modal rata-rata tertimbang (Ko)
2011	5,1	25,83	13,30
2012	5,91	22,76	13,40
2013	4,76	21,15	12,10
2014	5,48	15,94	10,70
2015	5,19	15,60	10,60
Rata-rata	5,28	20,25	12,02

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas yakni mengenai besarnya perhitungan biaya modal rata-rata tertimbang dari tahun 2011 s/d tahun 2015, nampak bahwa biaya modal dari hutang (kd) rata-rata sebesar 5,28%, biaya modal sendiri (ke) rata-rata sebesar 20,25%, dan biaya modal rata-rata tertimbang sebesar 12,02% setiap tahunnya, sehingga nampak bahwa biaya modal rata-rata tertimbang dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Dimana faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan biaya modal karena adanya peningkatan modal pinjaman khusus dalam 5 tahun terakhir ini.

Analisis Perhitungan *Return on Investment Capital (ROIC)*

Untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan CV. Anugerah Putri Kutai di sangatta, maka upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kontribusi laba guna mempertahankan kelangsungan atau kontinuitas hidup perusahaan. Oleh karena itulah maka perlu adanya evaluasi mengenai tingkat laba yang dicapai. Dimana dalam penilaian tingkat laba, perlu digunakan analisis *return on investment capital (ROIC)*. Namun sebelum dilakukan analisis ROIC, maka terlebih dahulu akan ditentukan besarnya tingkat keuntungan yang diperoleh dari modal yang diinvestasikan (Nopat) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5
BESARNYA TINGKAT KEUNTUNGAN (RETURN)
DARI MODAL YANG DIINVESTASIKAN (NOPAT)

Tahun	EBIT (Rp)	Pajak (Rp)	NOPAT (Rp)
2011	72.508.100	17.056.700	55.451.400
2012	79.759.800	18.547.100	61.212.700
2013	89.728.600	21.201.600	68.527.000
2014	79.858.200	17.296.800	62.261.400
2015	75.735.800	7.967.600	67.768.200

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan nilai Nopat yang dicapai selama 5 tahun terakhir, maka selanjutnya dapat ditentukan nilai ROIC untuk tahun 2011 s/d tahun 2015 yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tahun 2011= $(55.451.000/340.039.000) \times 100\% = 16,31\%$

Tahun 2012= $(61.212.700/389.901.600) \times 100\% = 15,70\%$

Tahun 2013= $(68.527.000/493.394.000) \times 100\% = 13,89\%$

Tahun 2014= $(62.261.400/543.530.500) \times 100\% = 11,45\%$

Tahun 2015= $(67.768.200/621.748.500) \times 100\% = 10,90\%$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat ditentukan selisih ROIC dan WACC yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6
BESARNYA PERHITUNGAN ROIC DAN WACC
TAHUN 2011 S/D 2015

Tahun	ROIC (%)	WACC (%)	Selisih
2011	16,31	13,30	3,01
2012	15,70	13,40	2,3
2013	13,89	12,10	1,79
2014	11,45	10,70	0,75
2015	10,90	10,60	0,3
rata-rata	13,65	12,02	1,65

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan tabel tersebut di atas, yakni perbandingan ROIC dan WACC terlihat adanya selisih yang positif, hal ini dapat dilihat bahwa rata-rata pertumbuhan ROIC pertahun sebesar 13,65%, kemudian rata-rata biaya modal tertimbang (WACC) pertahun sebesar 12,02%, dengan selisih yang rata-rata pertahun adalah sebesar 1,65%, sehingga dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam mengelola usaha kontraktor pada tahun 2013 s/d tahun 2015 mengalami penurunan, sehingga belum dapat memberikan tambahan ekonomis dari pengelolaan usaha proyek yang dijalankan dalam tiga tahun terakhir ini.

Analisis Nilai Keuangan Perusahaan dengan Pendekatan (*Economic Value Added*) EVA

Untuk mengetahui seberapa besar nilai keuangan yang dicapai oleh perusahaan, maka dapat dilakukan dengan pendekatan EVA. Pendekatan EVA adalah suatu analisis yang menguraikan tentang penilaian kinerja keuangan yang menggambarkan perolehan nilai dengan biaya untuk memperoleh nilai tambah. Dimana dalam melakukan pengukuran nilai keuangan perusahaan dengan menggunakan pendekatan EVA, maka dapat ditentukan melalui rumus berikut ini :

$$EVA = \text{Modal yang diinvestasi} \times (\text{ROIC} - \text{WACC})$$

Dari hasil persamaan rumus tersebut di atas, maka dapat dilakukan analisis *Economic Value Added* (EVA) yang dapat dilihat melalui perhitungan berikut ini :

Tahun 2011

Besarnya nilai EVA untuk tahun 2011 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$EVA = \text{Rp.}340.039.000 \times (16,31 - 13,30\%) = \text{Rp.} 340.039.000 \times 3,01\% = \text{Rp.} 10.235.173,9,-$$

Tahun 2012

Besarnya nilai EVA untuk tahun 2012 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$EVA = \text{Rp.}389.901.600 \times (15,70 - 13,40\%) = \text{Rp.} 389.901.600 \times 2,3\% = \text{Rp.} 8.967.736,8,-$$

Tahun 2013

Besarnya nilai EVA untuk tahun 2013 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$EVA = \text{Rp.}493.394.000 \times (13,89 - 12,10\%) = \text{Rp.} 493.394.000 \times 1,79\% = \text{Rp.} 8.831.752,6,-$$

Tahun 2014

Besarnya nilai EVA untuk tahun 2014 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$EVA = \text{Rp.}543.530.500 \times (11,45 - 10,70\%) = \text{Rp.} 543.530.500 \times 0,75\% = \text{Rp.} 4.076.478,75,-$$

Tahun 2015

Besarnya nilai EVA untuk tahun 2015 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$EVA = \text{Rp.} 621.748.500 \times (10,90 - 50,60\%) = \text{Rp.} 621.748.500 \times 0,3\% = \text{Rp.} 1.865.245,5,-$$

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

Tabel 7
HASIL PERHITUNGAN NILAI KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN PENDEKATAN EVA
TAHUN 2011 S/D TAHUN 2015

Tahun	Modal yang Diinvestasi (Rp)	ROIC	WACC	Nilai keuangan perusahaan dengan pendekatan EVA
2011	340.039.000	16,31	13,30	10.235.173,9,-
2012	389.901.600	15,70	13,40	8.967.736,8,-
2013	493.394.000	13,89	12,10	8.831.752,6,-
2014	543.530.500	11,45	10,70	4.076.478,7,-
2015	621.748.500	10,90	10,60	1.865.245,5,-
Rata-rata		13,65	12,02	6.795.277,5,-

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 5.7 mengenai besarnya perhitungan kinerja keuangan dengan metode EVA dari tahun 2011 s/d tahun 2015, nampak bahwa pada tahun 2011 ROIC sebesar 16,31%, WACC sebesar 13,30% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 10.235.173,9,-. Kemudian pada tahun 2012 ROIC sebesar 15,70%, WACC sebesar 13,40% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 8.967.736,8,-. Tahun 2013 ROIC sebesar 13,89%, WACC sebesar 12,10% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 8.831.752,6,-. Selanjutnya untuk tahun 2014 ROIC sebesar 11,45%, WACC sebesar 10,70% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 4.076.478,7,-. Sedangkan untuk tahun 2015 ROIC sebesar 10,90%, WACC sebesar 10,60% dan kinerja keuangan dengan metode EVA sebesar Rp. 1.865.245,5,-.

Berdasarkan tabel 5.7 yakni perhitungan peningkatan kinerja dengan metode EVA yang dapat disajikan beberapa evaluasi yaitu sebagai berikut : (1) Dari hasil analisis kinerja keuangan dengan metode EVA, yang menunjukkan bahwa rata-rata kinerja keuangan perusahaan dengan metode EVA nampak bahwa kinerja keuangan perusahaan rata-rata pertahun sebesar Rp. 6.795.277,5,-. (2) Hasil analisis ROIC dan WACC, menunjukkan bahwa tingkat return dari jumlah modal yang diinvestasikan rata-rata pertahun sebesar 13,65% sedangkan tingkat biaya modal rata-rata tertimbang sebesar 12,02% pertahun.

Dari data mengenai hasil hasil perhitungan nilai keuangan perusahaan dengan menggunakan pendekatan EVA, nampak bahwa pada tahun 2011 mengalami peningkatan, terjadinya nilai keuangan perusahaan berarti efektivitas aktiva dan efisiensi perusahaan, yang walaupun dalam 4 tahun terakhir penurunan, namun perusahaan masih beroperasi pada tingkat yang menguntungkan jika dibandingkan dengan biaya modalnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Hasil analisis nilai kinerja keuangan perusahaan menunjukkan bahwa nilai kinerja perusahaan pada tahun 2011 meningkat, di tahun 2012 s/d tahun 2015 menurun, hal ini disebabkan karena adanya penurunan ROIC dalam 4 tahun terakhir.
- 2) Hasil analisis ROIC dengan WACC yang menunjukkan bahwa tingkat return dari jumlah modal yang diinvestasikan rata-rata pertahun sebesar 13,65% sedangkan tingkat biaya modal rata-rata tertimbang sebesar 12,02% pertahun.
- 3) Dari hasil analisis kinerja perusahaan dengan metode EVA, nampak bahwa kinerja perusahaan dengan metode EVA terjadi penurunan. Menurunnya kinerja perusahaan, disebabkan karena tingkat ROIC dan WACC menurun.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada CV. Anugerah Putri Kutai disanggatta agar perlunya perusahaan memperhatikan metode kinerja keuangan, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja keuangan.
- 2) Untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan, maka disarankan agar perusahaan mengurangi penggunaan modal pinjaman untuk membelanjai aktivitas usahanya, hal ini dimaksudkan agar perusahaan mengurangi beban bunga.

REFERENSI

- Abdullah, Faisal. 2003. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Malang: UMM.
- Ambarwati. 2010. Manajemen Keuangan Lanjutan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andy, Bangsawan. 2008. Penerapan Kinerja Keuangan dengan Metode EVA Pada PT. Kalbe Farma, Tbk. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Suatu Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deanta. 2009. Memahami Pos-Pos dan Angka-Angka Dalam Laporan Keuangan Untuk Orang Awam. Yogyakarta: Gava Media.
- Evi Maria, 2007. Akuntansi untuk Perusahaan Jasa, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Farah, Margaretha. 2007. Manajemen Keuangan, edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gill, O. James dan Moira, Chatton. 2005. Memahami Laporan Keuangan (Memanfaatkan Informasi Keuangan Untuk Mengendalikan Bisnis Anda), cetakan ketiga. Jakarta: PPM.
- Gitosudarmono, Indriyo dan H. Basri, 2002, Manajemen Keuangan, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hanafi. 2005. Manajemen Keuangan, edisi pertama. Jakarta: Grasindo.
- Hanafi, M. Mamduh, 2004, Manajemen Keuangan, edisi 2004/2005, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Harahap, Sofyan, Syafri. 2007. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan, edisi kedua, cetakan keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harmono. 2009. Manajemen Keuangan yang Berbasis *Balanced Scorecard* Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis, edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2004, Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, edisi pertama, cetakan pertama, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Ikatan Akuntan Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan, per 01 September 2007. Jakarta: Salemba Empat.
- Mamduh, Hanafi, M. 2005. Manajemen Keuangan, edisi 2004/2005, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Martono dan Agus Harjito, 2008, Manajemen Keuangan, edisi pertama, cetakan, ketujuh penerbit : Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta
- Mulyadi, 2001, Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat, dan Rekayasa, edisi 3, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Munawir, S. 2007. Analisa Laporan Keuangan, edisi keempat, cetakan kedelapan. Yogyakarta: Liberty.
- Prihadi. 2009. Analisis Rasio Keuangan, edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta: PPM.
- Pura Rahman, Pengantar Akuntansi 1, Erlangga, Jakarta, 2013
- Raharjaputra, S. Hendra, 2009, Buku Panduan Praktis Manajemen Keuangan dan Akuntansi untuk Eksekutif Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Riyanto, Bambang. 2001. Dasar-dasar Pembelian Perusahaan, edisi keempat, cetakan ketujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Sartono, Agus. 2001. Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyan Syafri Harahap, 2007. Teori Akuntansi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Stewart dan Sten. 1993. Ikhtisar Laporan Keuangan Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Suad, Husnan dan Pudjiastuti, Enny. 2004. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Tunggal, Amin, Widjaja. 2001. Memahami Konsep *Economic Value Added (EVA)* Dan *Value Based Management (VBM)*. Jakarta: Harvarindo.
- Wahyudin, Moh. 2008, Manajemen Keuangan Perusahaan, edisi 2004/2005, cetakan pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Warsono. 2003. Manajemen Keuangan Perusahaan, edisi ketiga, cetakan pertama, jilid satu. Malang: Bayu Media.
- Widayanto, Gatot, 2004, EVA (NITAMI) : Suatu Terobosan Baru Dalam Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Usahawan*. 12 : 50 – 54
- Young, S. David dan O' Byrne, Stephen F. 2001. EVA dan Manajemen Berdasarkan Nilai. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuwono Sony, dkk 2003, Petunjuk Praktis Penyusunan *Balance Score Card*, cetakan kedua, Penerbit : Gramedia, Jakarta
- Zarkasyi, M. Wahyudin. 2008. *Good Corporate Governance*, Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya, cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- <http://organisasi.org/pengertian-dan-penjelasan-dasar-akuntansi-definisi-arti-fungsi-dan-kegunaan-belajar-ilmu-akuntansi-accounting>

Analisis Pengendalian Kredit mikro untuk mempertahankan Likuiditas Bank BRI Unit SwargaBara

Nanok Fitriyadi S
STIE NUSANTARA - SANGATTA

Nur Fadilah
STIE NUSANTARA - SANGATTA

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) Mengetahui berapa rasio pengendalian kredit Mikro yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara dengan menggunakan rasio likuiditas. (2) Mengetahui Berapa Fluktuasi peningkatan Kredit Mikro pada tahun 2014,2015,2016.

Penelitian ini bertempat di BRI Unit Swarga Bara Sangatta Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) dan berdasarkan tingkat explanasinya merupakan penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dan dokumentasi. Unit Analisis dalam penelitian ini adalah BRI Unit Swarga bara sangatta. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah sistem pengendalian kredit mikro di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara sangatta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketentuan Bank Indonesia tentang likuiditas yaitu >78-100 % bank dikatakan sehat, begitupun sebaliknya <78-100 %, bank dikatakan tidak sehat,Dengan menggunakan perhitungan ketiga ratio tersebut di simpulkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara Sangatta dengan menggunakan analisis quick ratio, dan loan to assets ratio dikatakan Mampu membayar hutang jangka pendeknya. Sedangkan dengan analisis loan to deposit ratio BRI Unit Swarga Bara menurut ketentuan Bank Indonesia Tidak sehat, dikarenakan total loan to deposit ratio < 78-100 %, kondisi ini mencerminkan permintaan kredit yang diterima BRI Unit Swarga Bara melebihi total aktiva yang dimiliki oleh bank, atau tidak seimbang nya peningkatan kredit dengan aktiva. Sehingga bank perlu mengurangi permintaan kredit yang diajukan agar likuiditas bank terjaga atau dengan menaikkan total dana pihak ketiga.

Kata Kunci : *pengendalian, kredit mikro, likuiditas, BI*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan penduduk Indonesia dapat dikatakan masih tergolong rendah. Keadaan ekonomi Indonesia yang masih dalam tahap perumbuhan menjadikan kesejahteraan penduduk Indonesia sangat perlu untuk ditingkatkan. Masyarakat pada

umumnya ingin mendapatkan kehidupan yang layak setiap harinya. Masyarakat selalu berusaha mengerjakan suatu pekerjaan yang dapat memenuhi dan mencukupi kehidupan mereka. Lapangan kerja yang menjadi wadah bagi penduduk untuk meningkatkan kesejahteraan belum mampu untuk menampung seluruh angkatan kerja yang ada. Pendapatan yang layak sangat diharapkan oleh seluruh masyarakat, sebab dengan pendapatan yang baik maka setiap kebutuhan keluarga dapat dipenuhi. Banyaknya usaha mikro dan usaha kecil yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pendapatan seperti; berdagang, bertani, berternak, dan lain-lain. Dalam melakukan usaha-usaha tersebut, tidak semua masyarakat memiliki modal yang cukup dalam melaksanakannya. Namun disini masyarakat sangat membutuhkan sumber modal untuk dapat menjalankan usahanya.

Lembaga kredit jelas sangat dibutuhkan oleh masyarakat yang membutuhkan modal dalam melakukan usaha-usaha tersebut. Banyak jenis-jenis kredit yang ditawarkan dalam membantu modal usaha bagi masyarakat ini, mulai dari bank, lembaga non bank maupun dari lembaga-lembaga lainnya.

Kredit merupakan salah satu bagian pembentukan modal yang dilakukan oleh lembaga keuangan dalam hal ini pihak perbankan menyalurkannya kemasyarakat dalam upaya mendorong kinerja usaha sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas usaha sektor riil yang dilakukan oleh masyarakat secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu Bank Rakyat Indonesia (BRI) meluncurkan kredit bagi pelaku usah mikro dan kecil (UMK), dan berupa Kredit Usaha Rakyat (KUR) di Kantor pusat BRI, Jakarta Pusat. Peluncuran ini dihadiri oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, sejumlah menteri kabinet Indonesia Bersatu, kalangan perbankan, serta nasabah UKM dan koperasi. Program ini diluncurkan untuk mendukung program pemerintah dalam upaya pengatasan kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Kredit bagi usaha mikro dan kecil dan koperasi dengan pola penjaminan ini disalurkan untuk sektor ekonomi produktif, dengan suku bunga kredit maksimum 16%, dan jumlah plafon kredit maksimum Rp 500 juta debitur. Kredit Usaha Rakyat (KUR) adalah program yang direncanakan oleh pemerintah namun sumber dananya sepenuhnya berasal dari dana bank. Pemerintah memberikan penjaminan terhadap resiko KUR sebesar 70% sementara sisanya sebesar 30% ditanggung oleh bank pelaksana.

KUR diperuntukan bagi UMKM yang notabene tidak memiliki agunan sebagai jaminan bank, maka suku bunga KUR dipatok sangat tinggi hingga mencapai 22 Persen Total penyaluran KUR tahun 2007-2014 sebesar Rp 178,85 triliun dengan NPL atau resiko Kredit bermasalah sebesar 3 persen, Kebijakan suku bunga KUR pun diubah pada masa awal pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla, Pemerintahan baru itu menilai suku bunga KUR yang dipatok 22 Persen terlalu mahal untuk kelas UMKM.

Wakil Presiden Jusuf Kalla (JK) Mengaku marah dengan suku bunga tinggi yang diberlakukan bagi pengusaha kecil, khususnya dalam program Kredit Usaha Rakyat (KUR) lebih khusus, JK menyoroti Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang mematok bunga mahal untuk KUR. Oleh sebab itu, Pemerintah memaksa suku bunga KUR untuk diturunkan dengan resiko memberikan subsidi bunga bagi program tersebut, JK melihat bank dengan cabang dan kios mikro terbanyak di Indonesia ini mengambil untung dengan cara membebani masyarakat pengusaha kecil.

Pada Juli 2015, Pemerintah secara resmi memberlakukan suku bunga KUR sebanyak 12 Persen, Meski demikian, Pemerintah tampaknya masih belum puas dengan angka tersebut, Pada 4 Januari 2016, suku bunga KUR kembali diturunkan menjadi 9 persen dan tanpa agunan dengan total maksimal Rp 25 juta. Dengan adanya Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang diluncurkan pemerintah 5 November 2007 ini, para pengelola Usaha

Mikro dan Kecil (UMK) dapat meminjam modal hanya dengan jaminan kelayakan usaha dan diharapkan kepada pengelola Usaha Mikro dan Kecil (UMK) tersebut dapat mengembangkan usahanya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga intermediasi, bank BRI mengoptimalkan penyaluran kredit kepada para nasabah. Namun kredit yang diberikan oleh bank tidak menutup kemungkinan mengandung risiko, sehingga dalam pelaksanaannya bank harus memperhatikan asas-asas perkreditan yang sehat serta memiliki fundamental yang lebih kuat. Agar pemberian kredit dapat dilaksanakan secara konsisten dan berdasarkan asas-asas perkreditan yang sehat. Dalam SK Direksi Indonesia No. 27/162/KEP/DIR tanggal 31 Maret 1995 ditetapkan bahwa pedoman pemberian kredit tersebut sekurang-kurangnya memuat dan mengatur hal-hal pokok antara lain : Prinsip kehati-hatian dalam perkreditan, organisasi dan manajemen perkreditan, kebijakan persetujuan pemberian kredit, dokumentasi pemberian kredit, pengawasan kredit, penyelesaian kredit bermasalah. Salah satu indikasi yang terkadang menjadi suatu masalah dalam perbankan adalah bahwa tidak hanya sekedar menyalurkan kredit saja melainkan bagaimana kredit tersebut dapat kembali sesuai dengan jangka waktu dan imbalan bunga yang telah disepakati kedua belah pihak karena hal itu yang menggolongkan suatu bank dikatakan sehat apabila dalam penyaluran dan pengembalian kredit, keduanya dapat berjalan lancar dan terus mengalami peningkatan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Kecenderungan kerugian yang timbul dalam usaha perkreditan akibat tingginya jumlah kredit macet karena kurangnya perhatian bank secara serius setelah kredit tersebut berjalan. Faktor lain yang cukup penting adalah sangat minimnya analisis yang dilakukan bank pada saat terjadi perubahan siklus usaha. Pemberian kredit merupakan kegiatan utama suatu bank yang mengandung risiko yang dapat berpengaruh pada kesehatan dan kelangsungan bank, sehingga dalam pengamanannya diperlukan tindakan-tindakan yang tepat, tertib dan teratur terutama bagi kredit yang dikategorikan bermasalah, karena itu setiap bank harus ekstra hati-hati dan bekerja optimal agar kesehatan dan kelangsungan kepercayaan masyarakat kepada bank tersebut tetap terpelihara.

Disatu sisi, kredit merupakan bisnis utama bank, namun di sisi lain kredit juga menjadi penyebab utama bangkrutnya bank. Berdasarkan survey atas 200 bank internasional yang bangkrut pada tahun 1987 ternyata masalah perkreditan menduduki ranking pertama penyebab kegagalan bank. Analisis kredit atau penilaian kredit adalah suatu proses yang dimaksud untuk menganalisis atau menilai suatu permohonan kredit yang diajukan oleh calon debitur, sehingga dapat memberikan keyakinan kepada pihak bank bahwa proyek yang akan dibiayai dengan kredit bank cukup layak. Dengan adanya analisis kredit ini dapat mencegah kemungkinan terjadinya *default* oleh calon debitur. *Default* dalam hal ini merupakan kegagalan nasabah dalam memenuhi kewajibannya untuk melunasi kredit yang diterimanya (angsuran pokok) beserta bunga yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : (1) Berapakah nilai rasio Pengendalian Kredit Mikro yang Dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara, dengan menggunakan rasio likuiditas ? (2) Berapa Fluktuasi peningkatan Kredit mikro setiap rasio pada tahun 2014,2015,2016?

KAJIAN PUSTAKA

Laporan Keuangan

Laporan keuangan dengan jelas memperlihatkan gambaran kondisi keuangan dari perusahaan. Laporan keuangan yang merupakan hasil dari kegiatan operasi normal perusahaan akan memberikan informasi keuangan yang berguna bagi entitas-entitas didalam perusahaan itu sendiri maupun entitas-entitas lain diluar perusahaan. **Ikatan Akuntan Indonesia (2012:5)** mengemukakan pengertian laporan keuangan yaitu :

Laporan keuangan merupakan struktur yang menyajikan posisi keuangan dan kinerja keuangan dalam sebuah entitas. Tujuan umum dari laporan keuangan ini untuk kepentingan umum adalah penyajian informasi mengenai posisi keuangan (*financial position*), kinerja keuangan (*financial performance*), dan arus kas (*cash flow*), dari entitas yang sangat berguna untuk membuat keputusan ekonomis bagi para penggunanya. Untuk dapat mencapai tujuan ini, laporan keuangan menyediakan informasi mengenai elemen dan entitas yang terdiri dari aset, kewajiban, networth, beban, dan pendapatan (termasuk *gain* dan *loss*), perubahan ekuitas dan arus kas. Informasi tersebut diikuti dengan catatan, akan membantu pengguna memprediksi arus kas mas depan.

Munawir (201:5) menyatakan pada umumnya laporan keuangan itu terdiri dari neraca dan perhitungan laba-rugi serta laporan perubahan ekuitas Neraca menunjukkan/menggambarkan jumlah aset, kewajiban dan ekuitas dari suatu perusahaan pada tanggal tertentu.

Harahap (2009:105), menjelaskan bahwa laporan keuangan menggambarkan kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan pada saat tertentu atau jangka waktu tertentu. Adapun jenis laporan keuangan yang lazim dikenal adalah neraca, laporan laba-rugi, atau hasil usaha, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, laporan posisi keuangan.

Lembaga Keuangan

Lembaga keuangan adalah suatu badan usaha yang mengumpulkan suatu aset dalam bentuk dana dari masyarakat dan disalurkan untuk pendanaan suatu proyek pembangunan serta untuk kegiatan ekonomi dengan mendapatkan hasil dalam bentuk bunga sebesar presentase tertentu dari besarnya dana yang disalurkan. Menurut Pasal 1 UU No. 14/1967 dan diganti dengan UU No. 7/1992 menyatakan bahwa lembaga keuangan merupakan suatu badan ataupun lembaga yang aktivitasnya untuk menarik hasil dana dari masyarakat yang kemudian menyalurkannya kepada masyarakat kembali.

SK Menkeu RI no. 792 Th 1990 mengungkapkan bahwa lembaga keuangan merupakan semua badan usaha yang berada di suatu bidang keuangan yang melakukan suatu penghimpunan dana, menyalurkan dana kepada masyarakat yang paling utama dalam memberikan biaya investasi pembangunan. Sedangkan Menurut kasmir **(2005:9)** mengungkapkan bahwa Lembaga keuangan merupakan untuk semua perusahaan yang berada dibidang keuangan yang dimana suatu kegiatannya, ataukah hanya menghimpun dana atau hanya untuk menyalurkan dana atau mungkin kedua-duanya.

Jenis-jenis Lembaga keuangan terdiri dari Lembaga keuangan Bank yaitu Bank Umum (Konvensional dan Syariah), dan Bank Perkreditan Rakyat (Konvensional dan Syariah). Sedangkan Lembaga keuangan non bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan di bidang keuangan, secara langsung ataupun tidak langsung, menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat untuk kegiatan produktif, yaitu **Perusahaan Asuransi** (perusahaan yang memberikan jasa-jasa dalam penanggulangan resikoatas kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggung jawab hukum pada pihak ketiga karena peristiwa ketidakpastian), **Perusahaan Dana**

Pensiun/TASPEN (badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun, dan **Koperasi Simpan Pinjam** (menghimpun dana dari masyarakat dan meminjamkan kembali kepada anggota atau masyarakat).

Fungsi Lembaga Keuangan berfungsi melancarkan pertukaran produk (barang dan jasa) dengan memakai uang dan instrumen kredit; menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk pinjaman. Atau dengan kata lain, Lembaga Keuangan menghimpun dana dari pihak yang kelebihan dana dan menyalurkan ke pihak yang kekurangan dana; dan Berfungsi memberikan pengetahuan dan informasi, yakni: (a) melaksanakan tugas sebagai pihak yang ahli dalam analisis ekonomi dan kredit untuk suatu kepentingan sendiri dan kepentingan lain (nasabah); (b) Lembaga Keuangan berkewajiban untuk menyebarkan informasi dan kegiatan yang berguna dan menguntungkan bagi nasabahnya; berfungsi sebagai pemberijaminan; menciptakan dan memberikan likuiditas Lembaga Keuangan bisa memberikan suatu keyakinan kepada nasabahnya bahwa dana yang disimpan akan di kembalikan pada waktu di butuhkan atau pada waktu jatuh tempo.

Manfaat Lembaga keuangan diantaranya: Perusahaan Pegadaian memberikan peminjaman kepada yang memerlukan dana; memberikan suatu jaminan suatu risiko yang mungkin terjadi yang sesuai dengan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan; memberikan kesejahteraan kepada karyawan perusahaan yang terutama yang sudah pensiun; memberikan pinjaman kepada masyarakat dalam hal pendanaan suatu kegiatan konsumsinya; memberikan manfaat kepada semua anggota dalam hal kebersamaan dan sisa hasil usaha.

Bank sebagai lembaga yang menjalankan usaha dibidang jasa keuangan bukanlah sembarang usaha melainkan yang secara hukum memiliki status yang kuat dengan kekayaan sendiri yang mampu melayani kebutuhan masyarakat. Bank merupakan salah satu badan usaha lembaga keuangan yang bertujuan memberikan kredit, baik dengan alat pembayaran sendiri, dengan uang yang diperolehnya dari orang lain, dengan jalan mengedarkan alat-alat pembayaran baru berupa giral.

Definisi dari bank (**Kuncoro, 2002:68**) adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah menghimpun dana dan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Oleh karena itu, dalam melakukan kegiatan usahanya sehari-hari bank harus bias mempunyai dana agar dapat membeerikan kredit kepada masyarakat. Dana tersebut dapat diperoleh dari pemilik bank (pemegang saham), pemerintah, bank Indonesia, pihak-pihak di luar negeri, maupun masyarakat dalam negeri. Dana dari pemilik bank berupa setoran modal yang dilakukan pada saat pendirian bank.

Dana dari pemerintah diperoleh apabila bank yang bersangkutan ditunjuk oleh pemerintah untuk menyalurkan dana-dana bantuan yang berkaitan dengan pembiayaan proyek-proyek pemerintah, misalnya Proyek Inpres Desa Tertinggal. Sebelum dana diteruskan kepada penerima, bank dapat menggunakan dana tersebut untuk mendapatkan keuntungan, misalnya dipinjamkan dalam bentuk pinjaman antar bank (interbank call money) berjangka 1 (satu) hari hingga seminggu. Keuntungan bank diperoleh dari selisih antara harga jual dan harga beli dana tersebut setelah dikurangi dengan biaya operasional. Dana-dana masyarakat ini dihimpun oleh bank dengan menggunakan instrumen produk simpanan yang terdiri dari Giro, Deposito dan Tabungan.

Menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada

masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Pasal 5 Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang no. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, menjelaskan terdapat 2 (dua) jenis bank, yaitu dilihat dari Segi Fungsinya adalah (1) Bank Umum, yaitu Bank yang dalam pengumpulan dananya terutama menerima simpanan dalam bentuk giro dan deposito dalam usahanya terutama menerima simpanan dalam bentuk giro dan deposito dalam usahanya, terutama dalam memberikan kredit jangka pendek. Termasuk dalam kategori Bank Umum adalah bank yang melakukan kegiatan secara konvensional dan bank yang menjalankan prinsip syariah yang melaksanakan kegiatan usaha memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran. Sifat jasa yang diberikan adalah umum, dalam arti kata dapat memberikan seluruh jasa perbankan yang ada. Begitu pula dengan wilayah operasinya dapat dilakukan diseluruh wilayah. Bank umum mempunyai banyak kegiatan. (2) Bank Pengkreditan Rakyat (BPR), yaitu bank yang melaksanakan kegiatannya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya kegiatan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) jauh lebih sempit dibandingkan dengan kegiatan bank umum. Adapun bentuk dari kegiatan Bank Pengkreditan Rakyat adalah menghimpun dana dalam bentuk simpanan tabungan dan simpanan deposito, memberikan pinjaman kepada masyarakat, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah.

Dilihat dari Segi Kepemilikannya, bank dibagi menjadi (1) Bank Milik Pemerintah, dimana akte pendirian maupun modalnya dimiliki oleh pemerintah, sehingga seluruh keuntungan bank dimiliki oleh pemerintah pula, contohnya Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Mandiri. Selain itu ada juga bank milik pemerintah daerah yang terletak di daerah tingkat I dan tingkat II masing-masing provinsi. Contohnya Bank DKI, Bank Jatim, Bank Kaltim, dan lain sebagainya. (2) Bank Milik Swasta Nasional, yaitu bank yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh swasta nasional serta akta pendiriannya pun didirikan oleh swasta, begitu pula. Contoh Bank Swasta adalah : Bank Mega, Bank Niaga, Bank Central Asia, Bank Danamon, Bank Lippo dan lain sebagainya. (3) Bank Asing, yaitu Bank yang merupakan cabang dari bank yang ada di luar negeri baik milik swasta asing atau pemerintah asing. Kepemilikannya 100% dimiliki oleh pihak asing (luar negeri). Contoh bank-bank asing adalah : Standard Chartered Bank, Bank of Tokyo, City Bank, Bank of America, Hongkong Bank dan lain sebagainya. (4) Bank Milik Koperasi yang kepemilikan saham bank ini dimiliki oleh perusahaan yang berbadan hukum koperasi. Contohnya adalah Bank Umum Koperasi Indonesia (Bank Bukopin). (5) Bank Campuran, dimana Saham dimiliki oleh dua belah pihak, yaitu pihak asing dan pihak swasta nasional. Kepemilikan sahamnya mayoritas dipegang oleh warga Negara Indonesia. Sebagai contoh bank campuran antara lain : Bank Finconesia, Bank Merincorp, Bank Sakura Swardana dan lain sebagainya.

Kredit

Istilah kredit berasal dari bahasa Latin yaitu credere, yang berarti kepercayaan atau credo yaitu saya percaya. Pemberi kredit (kreditur) percaya kepada penerima kredit (debitur) bahwa kredit yang diberikan akan dikembalikan sesuai dengan perjanjian. Bagi debitur, kredit yang diterima merupakan kepercayaan yang berarti menerima amanah sehingga mempunyai kewajiban untuk membayar sesuai jangka waktu. Pengertian kredit menurut UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 Tahun 1992 yaitu, "Kredit adalah penyediaan uang atau tagihan-tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak

lain yang mewajibkan pihak peminjam melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga". Sedangkan pengertian kredit menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:87) menyatakan bahwa kredit adalah semua jenis pinjaman yang harus dibayar kembali bersama bunganya oleh peminjam sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam pemberian kredit adalah: (a) Kepercayaan, yaitu sesuatu yang paling utama dari unsur kredit yang harus ada karena tanpa ada rasa saling percaya antara kreditur dan debitur maka akan sangat sulit terwujud suatu sinergi kerja yang baik. Karena dalam konsep sekarang ini kreditur dan debitur adalah mitra bisnis. (b) Waktu. Setiap kredit yang diberikan memiliki jangka waktu tertentu, jangka waktu ini mencakup masa pengembalian kredit yang telah disepakati. (c) Risiko. Akibat adanya tenggang waktu, maka pengembalian kredit akan memungkinkan suatu risiko tidak tertagihnya atau macetnya pemberian suatu kredit. Semakin panjang suatu jangka waktu kredit, maka semakin besar risikonya, demikian pula sebaliknya. Risiko ini menjadi tanggungan bank, baik risiko yang disengaja oleh nasabah maupun risiko yang tidak disengaja, misalnya karena bencana alam atau bangkrutnya usaha nasabah tanpa ada unsur kesengajaan lainnya, sehingga nasabah tidak mampu lagi melunasi kredit yang diperolehnya. (d) Prestasi. Prestasi yang dimaksud disini adalah prestasi yang dimiliki oleh kreditur untuk diberikan kepada debitur. Pada dasarnya bentuk atau objek dari kredit itu sendiri adalah tidak selalu dalam bentuk uang tapi juga boleh dalam bentuk barang dan jasa. Namun pada saat sekarang ini pemberian kredit dalam bentuk uang adalah lebih dominan terjadi daripada bentuk barang.

Likuiditas

Kasmir (2010 : 286) menyatakan bahwa likuiditas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya pada saat tertagih. Dengan kata lain dapat membayar kembali pencairan dana deposannya pada saat ditagih serta dapat mencukupi permintaan kredit yang telah diajukan. Bank dianggap likuid kalau bank tersebut mempunyai cukup uang tunai atau Asset likuid lainnya, disertai kemampuan untuk meningkatkan jumlah dana dengan cepat dari sumber lainnya, untuk memungkinkannya memenuhi kewajiban pembayaran dan komitmen keuangan lain pada saat yang tepat. Selain itu, harus pula ada likuiditas penyangga yang memadai untuk memenuhi hampir setiap kebutuhan uang tunai yang mendadak. Secara umum rasio ini merupakan rasio antara jumlah aktiva lancar dibagi dengan utang lancar. Adapun Rasio-rasio yang digunakan untuk mengukur likuiditas bank adalah sebagai berikut :

Loan to Deposit Ratio (LDR)

LDR merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur komposisi jumlah kredit yang diberikan dibandingkan dengan jumlah dana masyarakat dan modal sendiri yang digunakan. LDR yang tinggi merupakan satu tanda peringatan kepada mereka, agar lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan pemberian kredit. Rumus yang digunakan :

$$\text{LDR} = \frac{\text{Kredit yang diberikan}}{\text{Total Dana Pihak ketiga}} \times 100 \%$$

Cash Ratio (CR)

CR Merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank melunasi kewajiban yang harus segera dibayar dengan harta likuid yang dimiliki bank tersebut,

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{CR} = \frac{\text{Alat-alat Likuid}}{\text{Total Dana Pihak ketiga}} \times 100 \%$$

Loan To Asset Ratio (LAR)

Rasio ini digunakan untuk mengukur jumlah kredit yang disalurkan dengan jumlah harta yang dimiliki oleh bank semakin tinggi tingkat rasio semakin rendahnya tingkat likuiditas bank. Rasio ini memberikan informasi porsi dana yang dialokasikan dalam bentuk kredit dari total asset bank. Kenaikan rasio ini akan menunjukkan likuiditas bank. rumus yang dapat digunakan adalah

$$\text{LAR} = \frac{\text{Total Kredit}}{\text{Total Aktiva}} \times 100 \%$$

Investing Policy Ratio (IPR)

IPR merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam melunasi kepada para deposannya dengan cara melikuidasi surat-surat berharga yang dimiliki, rumus IPR yang dapat digunakan adalah :

$$\text{IPR} = \frac{\text{Surat-surat berharga}}{\text{Total dana pihak ketiga}} \times 100 \%$$

Quick Ratio

Merupakan Rasio untuk mengukur kemampuan bank dalam memenuhi kewajibannya terhadap para deposan (pemilik simpanan, giro, tabunagn dan deposit) rumus yang dapat digunakan adalah :

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Cash Asset}}{\text{Total Deposit}} \times 100 \%$$

Jenis dan Sumber Alat Likuiditas

Menurut terminologi yang berlaku umum dalam dunia perbankan, dapat disebutkan bahwa jenis-jenis alat likuid yang dimiliki oleh bank adalah (1) Kas atau uang tunai (kertas dan logam) yang tersimpan dalam brankas (khasanah) bank tersebut. (2) Saldo dana milik bank tersebut yang terdapat pada Bank Sentral (Saldo Giro BI). (3) Tagihan atau deposito pada bank lain, termasuk bank koresponden. (4) Chek yang diterima, tetapi masih dalam proses penguangan pada Bank Sentral dan bank koresponden. Dalam dunia perbankan, keempat jenis alat/ harta likuid tersebut sering disebut "posisi uang" (money position) bank yang bersangkutan pada saat tertentu.

Metode dan cara pengelolaan likuiditas yang diterapkan oleh masing-masing bank secara praktis akan saling berbeda, tergantung kepada metode manajemen dana yang diterapkan dan garis kebijakan dalam pengelolaan likuiditas. Namun demikian, terdapat kesamaan dalam prinsip-prinsip mendasar yang menjadi bingkai (frame work) pengelolaan likuiditas. Pengelolaan likuiditas harus dilakukan secara hati-hati dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang ada. Oleh karena itu dalam pengelolaan likuiditas bank perlu diperhatikan beberapa prinsip pengelolaan likuiditas yaitu : (1) Bank harus memiliki sumber dana inti (*core source of fund*) yang sesuai dengan sifat bank yang bersangkutan maupun pasar uang dan sumber dana yang ada dimasyarakat, serta yang cocok pula dengan mekanisme pengumpulan dana yang berlaku ditempat bank tersebut berada. (2) Bank harus mengelola sumber-sumber dana maupun penempatan dengan

hati-hati. Oleh karena itu harus diperhatikan komposisi sumber dana jatuhtempo berdasarkan jumlah masing-masing komposisi, tingkat suku bunga, faktor-faktor kesulitan dalam pengumpulan dana, produk-produk dana yang dimiliki dan sebagainya. (3) Bank harus diperhatikan *different price for different customer* didalam penempatan dananya. Dan price (tingkat suku bunga) tersebut harus diatas tingkat suku bunga dana yang dipakainya, atau dengan kata lain, tingkat suku bunga atas penempatan dana tersebut harus bersifat *floating*. (4) harus menaruh perhatian terhadap umur sumber dananya kapan akan jatuh tempo jang sampai terjadi maturity gap dengan penempatannya (*placement*). (5) Bank harus waspada bahwa tingkat suku bunga dana tersebut selalu berfluktuasi, naik turun dengan gerak yang sukar ditebak sebelumnya (*volatile*). Oleh karena itu, agar bank tidak kehilangan sumber dananya karena nasabah pindah ke bank lain maka bank harus memiliki pricing policy yang baik, selain itu harus mempunyai marketing strategi yang minimal mencakup strategi dibidang *Product Quality, Product Placement, Promotion, Product Pricing, Power, Public Relation*

Kredit Mikro

Kredit mikro dalam *Microcredit Summit* (1997) dinyatakan sebagai program pemberian kredit berjumlah kecil ke warga paling miskin untuk membiayai proyek yang dia kerjakan sendiri agar menghasilkan pendapatan, yang memungkinkan mereka peduli terhadap diri sendiri dan keluarganya, "*programmes extend small loans to very poor for self-employment projects that generate income, allowing them to care for themselves and their families*" (Kompas, 15 Maret 2005). Sedangkan Bank Indonesia mendefinisikan kredit mikro merupakan kredit yang diberikan kepada para pelaku usaha produktif baik perorangan maupun kelompok yang mempunyai hasil penjualan paling banyak seratus juta rupiah per tahun.

Lembaga keuangan yang terlibat dalam penyaluran kredit mikro umumnya disebut Lembaga Keuangan Mikro (LKM). Menurut *Asian Development Bank* (ADB), lembaga keuangan mikro (*microfinance*) adalah lembaga yang menyediakan jasa penyimpanan (*deposits*), kredit (*loans*), pembayaran berbagai transaksi jasa (*payment services*) serta *money transfers* yang ditujukan bagi masyarakat miskin dan pengusaha kecil (*insurance to poor and low-income households and their microenterprises*). Sedangkan bentuk LKM dapat berupa: (1) lembaga formal misalnya bank desa dan koperasi, (2) lembaga semiformal misalnya organisasi non pemerintah, dan (3) sumber-sumber informal misalnya pelepas uang.⁴⁴ [www. ADB.co.id](http://www.ADB.co.id). Pemberdayaan Lembaga Keuangan Mikro Sebagai Salah Satu Pilar Sistem Keuangan Nasional: Upaya Konkrit Memutus Mata Rantai Kemiskinan Wilojo Wirjo Wijono *Kajian Ekonomi dan Keuangan, Edisi Khusus November 2005* 91

LKM di Indonesia menurut Bank Indonesia dibagi menjadi dua kategori yaitu LKM yang berwujud bank serta non bank. LKM yang berwujud bank adalah BRI Unit Desa, BPR dan BKD (Badan Kredit Desa). Sedangkan yang bersifat non bank adalah koperasi simpan pinjam (KSP), unit simpan pinjam (USP), lembaga dana kredit pedesaan (LDKP), *baitul mal wattanwil* (BMT), lembaga swadaya masyarakat (LSM), arisan, pola pembiayaan *Grameen*, pola pembiayaan ASA, kelompok swadaya masyarakat (KSM), dan *credit union*. Meskipun BRI Unit Desa dan BPR dikategorikan sebagai LKM, namun akibat persyaratan peminjaman menggunakan metode bank konvensional, pengusaha mikro kebanyakan masih kesulitan mengaksesnya.

Dalam Pelaksanaan Program Kredit Mikro harus dilakukan Penetapan kualitas kredit ,dilakukan dengan mempertimbangkan materialitas dan signifikansi dari faktor penilaian dan komponen tersebut terhadap karakteristik debitur yang bersangkutan.

Untuk kredit mikro, kecil dan menengah dengan jumlah tertentu, penetapan kualitas kredit dapat hanya didasarkan pada ketepatan pembayaran. Pengendalian Kredit mikro yang dilakukan dengan cara : (a) melakukan investasi surat berharga. Apabila terjadi kekurangan dana untuk penyaluran kredit maka bank harus melakukan investasi surat berharga seperti : melakukan peminjaman dana tambahan ke cabang utama. (b) Melakukan ekspansi DPK. Apabila DPK menurun dari sisi likuiditas tergolong aman, karena dana yang diperoleh sedikit, sebaliknya apabila DPK mengalami kenaikan, dapat mengakibatkan risiko likuiditas, oleh sebab itu kenaikan DPK harus diseimbangi juga dengan kenaikan kredit. Dalam melakukan ekspansi DPK. (c) Melakukan pendekatan-pendekatan kepada para deposan. Dengan cara mengelola nasabah yang telah ada untuk menambah atau menawarkan produk bank yang baru, dan mencari nasabah baru untuk menjadi deposan bank tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di BRI Unit Swarga Bara Sangatta Kalimantan Timur yang beralamat di Jl. DR Soetomo Kompleks Townhall Swarga bara Sangatta. Berdasarkan tempat penelitian, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) dan berdasarkan tingkat explanasinya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Unit Analisis pada penelitian ini adalah BRI Unit Swarga bara sangatta. Penyelesaian penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun teknik analisis datanya adalah analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok

Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

BRI berdiri di Sangatta pada tahun 1990 tepatnya pada tanggal 28 Agustus 1990. Pada saat itu BRI dinamakan BRI Teras Sangatta Lama dan bertempat di Jl. Pasar Raya Sangatta Selatan. Saat melihat perkembangan yang sangat pesat dari masyarakat sekitarnya. Maka pada saat itu BRI Cabang Bontang sendiri dengan berani mendirikan beberapa unit lagi di beberapa tempat dan perbedaan beberapa tahun saat pendiriannya sendiri, yakni di tahun 1994 BRI cabang Bontang mendirikan BRI Unit Swarga Bara. Sebagai pemantau kinerja setiap kantor unit dan kantor teras maka BRI Cabang Bontang kembali mendirikan Kantor Cabang Pembantu Sangatta pada tahun 2004. Yang pada data itu bertempat di Jl. Yos Sudarso IV Swarga Bara. Fungsi dari KCP Sangatta sendiri adalah menjadikan kantor kas akhir bagi setiap unit juga teras yang ada di Sangatta pada saat itu. Tapi saat memasuki pertengahan tahun 2006, terjadilah sebuah peralihan yang tadinya merupakan Kantor Cabang Pembantu Sangatta menjadi Kantor Cabang Sangatta.

Bank Rakyat Indonesia Unit Swarga Bara merupakan satu dari 7 Unit Kantor Cabang BRI Sangatta yang berada di dalam jajaran Kantor Wilayah BRI Banjarmasin, Kalimantan Selatan, BRI Unit Swarga Bara bertempat di Jalan Dr Soetomo Kompleks Townhall kelurahan Swarga bara, kecamatan Sangatta Utara. Untuk mendukung persaingan perbankan, BRI Unit Sangatta Lama yang memiliki 12 karyawan yang rata-rata memiliki usia produktif dalam bekerja. Adapun rincian karyawan sesuai dengan jabatannya adalah 1 Kepala Unit, 4 Mantri, 2 Coustemer Service, 1 Teler, 1 Security, 1 Penjaga Malam, 1 Petugas Administrasi Kur dan 1 Pramubakti. BRI Unit Swarga bara sebagai lembaga keuangan Bank yang selalu siap memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat luas.

Didalam aktivitas usahanya di bidang jasa keuangan BRI memberikan layanan perbankan sebagai berikut: (1) Simpanan : giro (rupiah dan valas), tabungan (BritAma dan Simpedes), deposito (rupiah dan valas). (2) Kredit : Investasi dan Modal Kerja untuk sector perdagangan, industry. (3) Pelayanan Jasa Bank : Kliring, transfer, Over Booking, Payment Poin, Automatic Grab Fund (AGF) Pembayaran BPJS, Pembayaran Universitas Terbuka, Pembayaran Angsuran lainnya. (4) Pelayanan Jasa Bank Lainnya : Pembayaran gaji TNI, pelayanan Payment Point (tagihan rekening PLN dan telephon), setoran denda tilang, setoran pajak (PBB dan lainnya), setoran ONH.

PEMBAHASAN

Pengendalian kredit mutlak dilaksanakan untuk menghindari Terjadinya kredit macet dan penyelesaian kredit macet. Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Perbankan (2006:105) pengendalian kredit Adalah usaha-usaha untuk menjaga kredit yang diberikan tetap lancar, produktif, Dan tidak macet. Lancar dan produktif artinya kredit itu dapat ditarik kembali bersama bunganya sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui kedua belah pihak. Oleh karena itu, penyaluran kredit harus

didasarkan pada prinsip kehati-hatian dan dengan system pengendalian yang baik dan benar. Dalam berbagai referensi disebutkan faktor 5C (Character, Capacity, Capital, Condition, Collateral).

Analisis Pengendalian Kredit Mikro

Tujuan utama pengendalian Kredit Mikro di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah untuk memajemen resiko atau akibat ketidak mampuan Bank untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo dari sumber pendanaan arus kas, dan atau dari asset likuid berkualitas tinggi yang dapat diagunkan tanpa mengganggu aktivitas dan kondisi keuangan Bank.

Ketidaksesuaian antara jangka waktu penghimpunan dana dari masyarakat dan jangka waktu penempatan dana tersebut menyulitkan bank dalam memenuhi kewajiban-kewajiban kepada Nasabah dan pihak lainnya. Selain itu penyebab lain dari resiko likuiditas adalah karena terjadi penarikan dana dalam jumlah yang sangat besar , sebagai akibat situasi politik dan ekonomi yang kurang menguntungkan. Sehingga dapat menyebabkan bank mengalami kesulitan likuiditas dan dapat berdampak negatif terhadap kegiatan dan prospek usaha Bank.

Rasio Likuiditas :

Rasio Likuiditas adalah rasio yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan Perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek.

Perkembangan rasio Likuiditas PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara Sangatta , tahun 2014,2015, dan 2016 dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Perhitungan Rasio Likuiditas PT Bank Rayat Indonesia (Persero)
Unit Swarga Bara Sangatta Tahun 2014-2016

NO	NAMA RASIO	2014	2015	2016
1.	Cash Assets	Rp 101,568,834,164.92	Rp 102,865,974,486.	Rp 104,971,579,054.
	Total Deposit =Total simpanan Nasabah	Rp 115,354,555,934.14	Rp 129,516,718,193	Rp 131,706,848,456
	QUICK RATIO	88 %	79 %	88%
2.	Total Loans	Rp 82,941,475,288	Rp 86,388,739,585	Rp 93,554,064,532
	Cash Assets	Rp 101,568,834,164.92	Rp 102,865,974,486.	Rp 104,971,579,054.
	Loan to Asset Ratio	81%	83%	71%
3.	Total Loans	Rp 82,941,475,288	Rp 86,388,739,585	Rp 93,554,064,532
	TOTAL DEPOSITO = TOTAL SIMPANAN NASABAH	Rp 115,354,555,934.14	Rp 129,516,718,193	Rp 131,706,848,456
	Loan to deposit ratio =(Total Loans) / (total deposit + equity) X 100%	72 %	67%	71 %

Sumber : Laporan Kinerja Bisnis Mikro BRI Unit Swarga setelah diolah Bara periode 2014,2015,2016

Tabel 2
KESIMPULAN ANALISIS RASIO LIKUIDITAS
ANALISIS BERDASARKAN STANDAR BANK INDONESIA

NO	JENIS RASIO	2014	2015	2016	Rata-Rata	Ketentuan BI	KETERANGAN
1.	Quick Ratio	88 %	79 %	88%	85 %	>78-100 %	SEHAT
2.	Loan to Asset Ratio	81 %	83 %	71%	78 %	-	-
3.	Loan to Deposit Ratio	72 %	67%	70 %	72 %	>78-100 %	TIDAK SEHAT

Sumber: *Laporan Kinerja Bisnis Mikro BRI Unit Swarga Bara setelah diolah periode 2014,2015,2016*

Perkembangan Quick Ratio PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Swarga Bara Sangatta dalam tiga tahun terakhir menunjukkan kecenderungan yang fluktuatif, tahun 2014 nilai quick ratio sebesar 88 %, berarti bank mampu membayar kembali simpanan sebesar 88 % dari total simpanan yang dimiliki oleh para deposan. Hanya dengan menggunakan cash assets yang dimiliki oleh bank pada tahun 2014, begitupun dengan tahun-tahun berikutnya, semakin tinggi Quick Ratio maka semakin besar kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban kepada para deposan.

Pada tahun 2015 quick ratio mengalami penurunan sebesar 79 % dari 88 %, karena tidak stabilnya peningkatan jumlah deposit dengan cash assets yang dimiliki oleh perusahaan, dan pada tahun 2016 quick ratio mengalami peningkatan sebesar 88 %, peningkatan tersebut disebabkan karena manajemen mampu meningkatkan cash assets pada tahun 2016 menjadi Rp 104,971,579,054 .dibanding cash assets pada tahun 2015, sedangkan total deposit juga mengalami peningkatan sebesar Rp 131,706,848,456.

Perkembangan Loan to assets ratio PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Swarga Bara Sangatta, mengalami kecenderungan yang fluktuatif, pada tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebesar 2 % dari 81 % menjadi 83 %, penurunan tersebut dikarenakan peningkatan kredit pada tahun 2015 menjadi sebesar Rp 86,388,739,585, semakin tinggi rasio ini maka semakin rendah tingkat likuiditas bank, sebaliknya semakin rendah rasio ini maka semakin tinggi likuiditas bank.

Peningkatan loan to deposit ratio PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Swarga Bara Sangatta dalam 3 tahun terakhir, mengalami kecenderungan yang fluktuatif, tahun 2014 nilai loan to deposit ratio sebesar 72 % mengalami penurunan sebesar 67 %, penurunan ini dikarenakan tidak berimbangannya peningkatan antara kredit yaitu sebesar Rp 86.388.739.58 dengan kenaikan dana pihak ketiga sebesar Rp 129,516,718,193. dan pada tahun 2016 loan to deposit ratio mengalami kenaikan sebesar 71 %. Menurut ketentuan SE BI 13/30/DPNP 16 Desember 2011, bank Indonesia memberikan kriteria pencapaian ketentuan pencapaian kinerja bisnis mikro yaitu > 78-100 % bank dikatakan sehat , begitupun sebaliknya apabila pencapaian kinerja bisnis mikro < 78-100 % maka bank dikatakan tidak sehat.

Fluktuasi rasio likuiditas pada Quick ratio pada tahun 2014,2015, dan 2016 menunjukkan rata-rata 85 %, berarti bank termasuk dalam kriteria Sehat, atau bank mampu membayar hutang jangka pendeknya , hal ini juga ditunjukkan oleh loan to asset ratio pada tahun 2014,2015,2016 rata-rata Loan to asset ratio menunjukkan 78 % , berarti bank mampu membayar hutang jangka pendeknya , dan loan to deposit ratio pada tahun 2014,2015,2016 juga menunjukkan rata-rata 72 % , namun pada analisis loan to deposit ratio menurut ketentuan bank Indonesia masuk dalam kriteria tidak sehat dikarenakan

total loan to deposit ratio < 78-100 %, kondisi ini mencerminkan permintaan kredit yang diterima BRI Unit Swarga Bara melebihi total aktiva yang dimiliki oleh bank, atau tidak seimbang peningkatkan kredit dengan aktiva. Sehingga bank perlu mengurangi permintaan kredit yang diajukan agar likuiditas bank terjaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan:

1. Nilai rasio Quick ratio sebesar 2014 = 88 %, 2015 = 79%, 2016 = 88 %, Loan To Assets Ratio sebesar 2014 = 81 %, 2015 = 83% dan 2016 = 71 %, dan Loan to deposit ratio sebesar 2014 = 72 %, 2015 = 67 %, dan 2016 70 %,
2. Rasio Likuiditas pada tahun 2014,2015,2016 mengalami fluktuasi, pada 3 periode dengan rumus Quick ratio sebesar 2014 = 88 %, mengalami penurunan tahun 2015 menjadi 9%, dan mengalami kenaikan lagi ditahun 2016= 9 %, sedangkan dengan Loan To Assets Ratio tahun 2014 = 81 % dan tahun 2015, mengalami kenaikan 2 % menjadi 83 % , dan tahun 2016 turun 12 % menjadi = 71 %, dan dengan Loan to deposit ratio sebesar 2014 = 72 %, turun 10 % menjadi 67 %, dan ditahun 2016 mengalami kenaikan lagi sebesar 3 % menjadi 70 %,
3. Ketentuan BI tentang likuiditas >78-100 % bank dikatakan sehat, begitupun sebaliknya <78-100 %, bank dikatakan tidak sehat. Dengan menggunakan perhitungan ketiga ratio tersebut di simpulkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara Sangatta dengan analisis quick ratio, dan loan to assets ratio dikatakan mampu membayar hutang jangka pendeknya. Sedangkan dengan analisis loan to deposit ratio BRI Unit Swarga Bara menurut ketentuan BI Tidak sehat, dikarenakan total loan to deposit ratio < 78-100 %, kondisi ini mencerminkan permintaan kredit yang diterima BRI Unit Swarga Bara melebihi total aktiva yang dimiliki oleh bank, atau tidak seimbang peningkatkan kredit dengan aktiva. Sehingga bank perlu mengurangi permintaan kredit yang diajukan agar likuiditas bank terjaga.atau dengan menaikkan total dana pihak ketiga.

Saran

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Swarga Bara Sangatta harus memperhitungkan kondisi laporan keuangan, dengan menggunakan ratio perbankan, apabila quick ratio tinggi maka tingkat likuiditas bank tinggi, begitupun sebaliknya , apabila Loan to Asset rasionya tinggi ,maka semakin rendah tingkat likuiditas bank begitupun sebaliknya. Oleh karena itu bank harus menyeimbangkan kondisi assets maupun dana pihak ketiga oleh para deposan.

REFERENSI

- Abdullah, **Thamrin dan Francis Tantri**, 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : PT . Rajawali
- Ahmad, Kamaruddin. 2007. *Akuntansi Manajemen: dasar-dasar konsep biaya dan pengambilan keputusan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Harahap, SOFYAN Syafri. 2009. *Teori Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermansyah, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia, Ditinjau menurut Undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 10 tahun 1998 dan Undang-undang No. 23 tahun 1999 jo Undang-undang No. 3 tahun 2004 tentang Bank Indonesia*, Kencana, Jakarta, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, 2009

- Ikatan Akuntan Indonesia. 2012. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: IAI
- Kasmir. 2008. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi Revisi 2008. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kasmir.(2010). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2010. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.2005. *bank dan lembaga Keuangan lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mudrajad Kuncoro. (2002). *Ekonomi Koperasi*.2002 Jakarta : Penerbit FEUI
- S.munawir, *standar akuntansi keuangan 2007*. Jakarta : Salemba empat
- S. Munawir,2007, *Analisa Laporan Keuangan*. Liberty, Yogyakarta.

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}.

