



**Buku 6**

**PENGARUH MANAJEMEN LABA, RASIO KEUANGAN DAN MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI**  
Arifin, SE, MM

**SISTEM PENAGIHAN PIUTANG PADA PERUSAHAAN PT. RAHMAT KURNIA ABADI MEDAN**  
Yenni

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA . PADA PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA MEDAN**  
Sri Aprianti Tarigan, SE, ME

**PROGRAM EKSTENSIFIKASI WAJIB PAJAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA MEDAN TIMUR**  
Tonggo S.T.Girsang

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU GROUP MEDAN**  
Ali Syah Putra

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA MEDAN**  
Elyzabeth Wijaya, SM, MM

**ANALISIS PENGARUH PRODUK, PROMOSI, HARGA, DAN TEMPAT TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SWALAYAN 88 MEDAN**  
Bestadrian Prawiro Theng, Drs., MM

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANDALAN BARA INDO MEDAN MEDAN**  
Susanto

**ANALISIS TRANSPARANSI INFORMASI PRODUK SIMPANAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO), TBK KCP LETDA SUJONO MEDAN**  
Hidayat Nasution<sup>1</sup> Magdalena Riang Hati Ziraluo<sup>2</sup>

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUOGUS BUMI PERTIWI JAKARTA**  
Benny Lim, B.Sc (Hons), MM

**PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP MANAJEMEN PAJAK**  
Eddy Gunawan

**ANALISIS RASIO LIKUIDITAS SEBAGAI ALAT PENILAIAN UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. MAHKOTA GROUP DI MEDAN**  
Harlen Silalahi, M,Si

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN SUNGGAL MEDAN**  
Eddy, SE., MM

**PENGARUH KONSUMSI, EKSPOR DAN IMPOR TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI REGIONAL SUMATERA UTARA**  
Rudy, SH., MM

**Alamat Redaksi Jurnal Ilmiah Skylandsea:**

Gedung Skylandsea Yappsu

Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang

Telp (061) - 8218589, Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>, E-mail : [skylandseayappsu@yahoo.com](mailto:skylandseayappsu@yahoo.com)

## Buku 6

**PENGARUH MANAJEMEN LABA, RASIO KEUANGAN DAN MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI**  
Arifin, SE, MM

**SISTEM PENAGIHAN PIUTANG PADA PERUSAHAAN PT. RAHMAT KURNIA ABADI MEDAN**  
Yenni

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA MEDAN**  
Sri Aprianti Tarigan, SE, ME

**PROGRAM EKSTENSIFIKASI WAJIB PAJAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA MEDAN TIMUR**  
Tonggo S.T.Girsang

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU GROUP MEDAN**  
Ali Syah Putra

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA MEDAN**  
Elyzabeth Wijaya, SM, MM

**ANALISIS PENGARUH PRODUK, PROMOSI, HARGA, DAN TEMPAT TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SWALAYAN 88 MEDAN**  
Bestadrian Prawiro Theng, Drs., MM

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANDALAN BARA INDO MEDAN MEDAN**  
Susanto

**ANALISIS TRANSPARANSI INFORMASI PRODUK SIMPANAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO), TBK KCP LETDA SUJONO MEDAN**  
Hidayat Nasution<sup>1</sup> Magdalena Riang Hati Ziraluo<sup>2</sup>

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUOGUS BUMI PERTIWI JAKARTA**  
Benny Lim, B.Sc (Hons), MM

**PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP MANAJEMEN PAJAK**  
Eddy Gunawan

**ANALISIS RASIO LIKUIDITAS SEBAGAI ALAT PENILAIAN UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. MAHKOTA GROUP DI MEDAN**  
Harlen Silalahi, M,Si

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN SUNGGAL MEDAN**  
Eddy, SE., MM

**PENGARUH KONSUMSI, EKSPOR DAN IMPOR TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI REGIONAL SUMATERA UTARA**  
Rudy, SH., MM

---

**Alamat Redaksi Jurnal Ilmiah Skylandsea:**

Gedung Skylandsea Yappsu

Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Telp (061) – 8218589 Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com> e-mail : [skylandseayappsu@yahoo.com](mailto:skylandseayappsu@yahoo.com)



# Jurnal Ilmiah Skylandsea

Penasehat : Pembina Yayasan Pengembangan Profesi Sumatera Utara

Penanggung Jawab : Ketua Yayasan Pengembangan Profesi Sumatera Utara

Pimpinan Redaksi : Mardaus Purba, ST, S.E., M.Si

Sekretaris Redaksi : Ananta Bangun, SS

Dewan Redaksi :

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1. Desinta Br Purba, ST, M. Kom       | - Univ. Katolik St. Thomas Sumatera Utara |
| 2. Fauji Haris Simbolon, S.Kom, M.Kom | - AMIK Medan Business Polytechnic         |
| 3. Model Barus, S.Pd, M.Pd            | - Dinas Pendidikan Kabupaten Karo         |
| 4. Rusli, S.Pd, M.Pd                  | - SMK Skylandsea Yappsu Deli Serdang      |
| 5. Joel Panjaitan, ST, MT             | - Akademi Teknik Deli Serdang             |
| 6. Sofyan Ginting, SH, MH             | - STT Poliprofesi Medan                   |
| 7. Lennaria Tarigan, SE, M.Si         | - Politeknik Santo Thomas Medan           |
| 8. Mardaus Purba, ST, SE, M.Si        | - Politeknik Mandiri Bina Prestasi        |
| 9. Benni Purba, SE, S.Kom, M.Si       | - Universitas Quality Medan               |

Alamat Redaksi:

**Jurnal Ilmiah Skylandsea**

Gedung Skylandsea Yappsu

Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian Tanjung Morawa

Kabupaten Deli Serdang

Telp (061)-8218589

Email : skylandseayappsu@yahoo.com

Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>



## DAFTAR ISI

### **PENGARUH MANAJEMEN LABA, RASIO KEUANGAN DAN MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI**

**Arifin, SE, MM**

Halaman 305 s.d. 311 (Buku 6)

### **SISTEM PENAGIHAN PIUTANG PADA PERUSAHAAN PT. RAHMAT KURNIA ABADI MEDAN**

**Yenni**

Halaman 312 s.d. 318 (Buku 6)

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA MEDAN**

**Sri Aprianti Tarigan, SE, ME**

Halaman 319 s.d. 327 (Buku 6)

### **PROGRAM EKSTENSIFIKASI WAJIB PAJAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA MEDAN TIMUR**

**Tonggo S.T.Girsang**

Halaman 328 s.d. 331 Buku 6)

### **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU GROUP MEDAN**

**Ali Syah Putra**

Halaman 332 s.d. 338 (Buku 6)

### **PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA MEDAN**

**Elyzabeth Wijaya, SM, MM**

Halaman 339 s.d. 345 (Buku 6)

### **ANALISIS PENGARUH PRODUK, PROMOSI, HARGA, DAN TEMPAT TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SWALAYAN 88 MEDAN**

**Bestadrian Prawiro Theng, Drs., MM**

Halaman 346 s.d.352 (Buku 6)

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANDALAN BARA INDO MEDAN MEDAN**

**Susanto**

Halaman 353 s.d. 362 (Buku 6)

### **ANALISIS TRANSPARANSI INFORMASI PRODUK SIMPANAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO), TBK KCP LETDA SUJONO MEDAN**

**Hidayat Nasution<sup>1</sup> Magdalena Riang Hati Ziraluo<sup>2</sup>**

Halaman 363 s.d. 370 (Buku 6)

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUOGUS BUMI PERTIWI JAKARTA**

**Benny Lim, B.Sc (Hons), MM**

Halaman 371 s.d. 376 (Buku 6)



**PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP MANAJEMEN PAJAK**

**Eddy Gunawan**

Halaman 377 s.d. 384 (Buku 6)

**ANALISIS RASIO LIKUIDITAS SEBAGAI ALAT PENILAIAN UNTUK MENGIKUR  
KINERJA KEUANGAN PADA PT. MAHKOTA GROUP DI MEDAN**

**Harlen Silalahi, M,Si**

Halaman 385 s.d. 391 (Buku 6)

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN SUNGGAL MEDAN**

**Eddy, SE., MM**

Halaman 392 s.d. 398 (Buku 6)

**PENGARUH KONSUMSI, EKSPOR DAN IMPOR TERHADAP PERTUMBUHAN  
EKONOMI REGIONAL SUMATERA UTARA**

**Rudy, SH., MM**

Halaman 399 s.d. 405 Buku 6)



## **PETUNJUK PENULISAN NASKAH**

Jurnal Ilmiah Skylandsea memuat artikel ilmiah berupa hasil pemikiran, penelitian, peninjauan/ulasan maupun studi literatur di bidang Ekonomi, Bisnis, Teknik, Bahasa, dan Pendidikan.

1. Panjang Artikel 10-15 halaman, diketik dan belum pernah diterbitkan sebelumnya
2. Ditulis dengan ms-word, spasi single, Times New roman, ukuran Font 12pt, margin atas 3 cm, kiri 4 cm, kanan 3 cm, bawah 3 cm, ukuran kertas A4.
3. Manuskrip dikirimkan dalam bentuk hardcopy/printout rangkap 2 (dua) disertai softcopy.
4. Format tulisan meliputi abstrak, jika artikel dalam bahasa Inggris, maka abstraksnya wajib dalam bahasa Indonesia dan jika artikel dalam bahasa Indonesia maka abstraksnya menggunakan Bahasa Indonesia beserta kata kuncinya (keyword), pendahuluan, isi/pembahasan, kesimpulan, saran dan daftar pustaka.
5. Redaktur Pelaksana berwenang menyunting naskah tanpa mengubah isi, dan berwenang memutuskan layak tidaknya diterbitkan.
6. Jurnal Ilmiah Skylandsea terbit dua kali dalam setahun pada bulan Februari dan Agustus.

### **Alamat Redaksi**

**Jurnal Ilmiah Skylandsea:** Gedung Skylandsea Yappsu  
Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian  
Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang  
Telp (061) - 8218589  
Email : [skylandseayappsu@yahoo.com](mailto:skylandseayappsu@yahoo.com)  
Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>

## PENGARUH MANAJEMEN LABA, RASIO KEUANGAN DAN MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI

Arifin, SE, MM  
0105028401

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

### ABSTRACT

Bond ratings issued by rating agencies that assist investors in selecting bonds. Bond ratings useful to investors and issuers, which provide information about the company's ability to pay off the bonds issued. Rating issued a signal to investors the quality and the risk of a bond. Rating process conducted by rating agencies with respect to various factors, such as financial factors through financial ratios, earnings management measures and corporate governance mechanisms. This study aims to provide empirical evidence that earnings management, financial ratios and corporate governance mechanisms affect the bond rating. The subject of this research is the company listed on the Stock Exchange and registered in Indonesia PT. PEFINDO years 2008-2011. The sample purposive sampling method, in order to obtain 11 companies that meet the criteria of the 4 years of observation. The data used are secondary data from financial reports and bond rating database PT. PEFINDO, while data analysis using logistic regression analysis. The results showed that earnings management, liquidity ratio, managerial ownership and audit quality affect the bond rating. Whereas the activity ratio, the ratio of market value, institutional ownership and independent directors has no effect on bond ratings. The conclusions in this study are from 8 variables used in this study only variable earnings management, liquidity ratio, managerial ownership and audit quality can be used to predict a company's bond rating. Advice can be given in which researchers can then replace the sample using the company's finances, adding corporate governance variables are complete and careful in interpreting a company's financial ratios.

**Keywords:** *Bond Rating, Earnings Management, Financial Ratios, Corporate Governance Mechanisms, Logistic Regression.*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Investasi digolongkan menjadi dua jenis, yaitu investasi dalam surat kepemilikan (saham) dan investasi dalam surat utang (obligasi). Bursa Efek Indonesia mendefinisikan obligasi sebagai surat utang jangka menengah-panjang yang dapat dipindah tanggalkan yang berisi janji dari pihak yang menerbitkan untuk membayar imbalan berupa bunga pada periode tertentu dan melunasi pokok utang pada waktu yang telah ditentukan kepada pihak pembeli obligasi tersebut. Penerbitan obligasi dilakukan oleh perusahaan yang membutuhkan dana, baik untuk ekspansi bisnisnya ataupun untuk memenuhi kebutuhan keuangan perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang (Revelino et al., 2008). Kelebihan investasi obligasi dibanding saham yaitu dalam hal pembayaran return. Pendapatan yang diterima dari saham berasal dari deviden dan capital gain. Pembayaran deviden diberikan ketika pembayaran kupon obligasi telah dilakukan. Apabila dari pembayaran kupon

obligasi tidak terdapat sisa untuk deviden, maka pemegang saham tidak mendapat keuntungan dari saham yang dimiliki. Keuntungan lain yang diperoleh dari investasi obligasi adalah pemegang obligasi memiliki hak pertama atas aset perusahaan jika perusahaan tersebut mengalami likuidasi. Hal tersebut terjadi karena perusahaan telah ada kontrak perjanjian untuk melunasi obligasi yang telah dibeli oleh pemegang obligasi. Dengan kata lain, investasi pada obligasi relatif lebih baik (aman) dibanding dengan investasi saham. Perusahaan yang menerbitkan obligasi mempunyai kewajiban untuk membayar bunga secara reguler sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan serta pokok pinjaman pada saat jatuh tempo. Sehingga obligasi pada dasarnya merupakan surat utang yang ditawarkan kepada publik. Meskipun obligasi dianggap sebagai investasi yang aman, namun obligasi tetap memiliki resiko. Salah satu resiko tersebut adalah ketidakmampuan perusahaan untuk melunasi obligasi pada investor. Fenomena peringkat obligasi dapat dilihat pada kasus salah

satu emiten yaitu Mobile 8 Telekom, Tbk dimana pada tahun 2010 perusahaan ini telah gagal memenuhi kewajiban membayar bunga ke-12 serta bunga dan denda ke-9 untuk obligasi Mobile 8 yang terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun, sehingga menyebabkan perusahaan tersebut tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar obligasinya. Masalah gagal bayar obligasi ini bukan pertama kali yang terjadi, pada Maret 2009 BEI juga melakukan suspense saham FREN maupun obligasinya seiring perusahaan tersebut tidak membayar bunga obligasinya sebesar Rp. 675 miliar. Dengan adanya gagal bayar tersebut, lembaga pemeringkat PEFINDO menurunkan peringkat obligasi perusahaan tersebut menjadi 'D' dari 'CC' (Ikhsan dkk, 2012). Seorang yang ingin berinvestasi obligasi memerlukan informasi yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusannya. Peringkat obligasi merupakan salah satu informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk 3 memutuskan apakah obligasi tersebut layak untuk dijadikan investasi serta mengetahui tingkat risikonya. Peringkat obligasi yang diumumkan ke publik dapat mengurangi asimetri informasi antara perusahaan penerbit obligasi dan investor (Zuhrohtun dan Baridwan, 2005). Peringkat obligasi diberikan oleh lembaga yang independen, objektif, dan dapat dipercaya. Di Indonesia terdapat dua lembaga pemeringkat efek, yaitu PT. PEFINDO dan PT. KASNIC Credit Rating. Perbedaan kedua agen tersebut adalah hal objek penilaian. Objek PEFINDO hanya memperingkat efek utang dan perusahaan. Sedangkan PT Kasnic memberikan jasa pelayanan pemeringkatan bond, commercial paper, collateralized bonds, dan general obligation (Raharjo, 2003 dalam Maharti, 2011). Perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia lebih banyak yang menggunakan jasa pefindo untuk memperingkat obligasi yang diterbitkan meskipun objek pemeringkatan lebih banyak PT. Kasnic. Oleh karena itu penelitian ini lebih mengacu pada hasil yang diberikan oleh PT. Pefindo. Pemilihan pefindo diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan karena sebagian perusahaan menggunakan jasa tersebut yang berarti memiliki kepercayaan atas penilaian agen rating tersebut. Terdapat beberapa kejadian yang menimbulkan pemeringkatan yang dilakukan oleh agen pemeringkat di Indonesia bias. Pada peringkat obligasi Bank Global pada juni 2003, dimana peringkat obligasi dinilai oleh agen pemeringkatan Kasnic dengan A- (single A

minus), kemudian 8 Desember 2004 PT Kasnic melakukan penurunan peringkat obligasi subordinasi Bank Global dari A- (single 4 A minus) menjadi BBB- (triple B minus) dan selanjutnya menurunkan kembali menjadi D (default) pada saat Bank Indonesia membekukan ijin Bank Global 13 Desember 2004. Dalam satu tahun PT Kasnic sudah dua kali menurunkan peringkat obligasi Bank Global, hal ini menggambarkan kebiasaan pemeringkatan. Alasan mengapa peringkat obligasi yang dikeluarkan oleh agen pemeringkat tersebut bias karena agen pemeringkat tidak melakukan monitor terhadap kinerja perusahaan setiap hari, dan agen pemeringkat hanya menilai dari terjadinya suatu peristiwa. Selain itu tidak terdapat penjelasan lebih lanjut dari agen pemeringkat bagaimana faktor keuangan dan non keuangan dapat digunakan dalam menentukan peringkat obligasi. Untuk melakukan investasi pada obligasi, selain diperlukan dana yang cukup, investor juga harus bisa menganalisis atau memperkirakan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi investasi pada obligasi. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi peringkat obligasi. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor keuangan dan non keuangan. Faktor keuangan seperti leverage, profitability, growth dan size. Sedangkan faktor non keuangan seperti sinking fund, maturity, dan risk. Para investor dari beberapa faktor yang ada memiliki alasan sendiri untuk membeli obligasi adalah dimana obligasi memiliki keamanan dan pembayaran keuntungan yang tetap pada periode tertentu serta fluktuasi harga obligasi yang mengikuti arus tingkat bunga. Keamanan suatu obligasi bagi investor ditunjukan melalui kemampuan melunasi pokok pinjaman dan membayar bunga pada masa jatuh temponya. Beberapa penelitian mengenai manajemen laba, rasio-rasio keuangan dan corporate governance terkait peringkat obligasi hanya meneliti secara terpisah. Oleh sebab itu dalam penelitian ini mencoba untuk mengkombinasikan manajemen laba, rasio-rasio keuangan dan corporate governance terkait pengaruhnya terhadap peringkat obligasi. Penelitian mengenai manajemen laba, rasio-rasio keuangan dan corporate governance ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa salah satu penentuan peringkat obligasi didasari oleh kinerja keuangan, dengan anggapan bahwa kinerja keuangan yang dilihat dari laporan keuangan lebih menggambarkan kondisi perusahaan. Ditambah dengan adanya corporate governance akan dapat meningkatkan nilai

perusahaan sehingga peringkat obligasinya meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Manajemen Laba, Rasio Keuangan dan Mekanisme Corporate Governance terhadap Peringkat Obligasi".

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen laba terhadap peringkat obligasi?
2. Apakah terdapat pengaruh rasio likuiditas terhadap peringkat obligasi?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Peringkat Obligasi

Peringkat obligasi merupakan opini dari lembaga pemeringkat serta sumber informatif bagi pemodal atas risiko obligasi yang diperdagangkan (Berdasarkan Keputusan BAPEPAM dan Lembaga Keuangan Kep-151/BL/2009). Informasi peringkat tersebut diharapkan dapat membantu investor dalam mengambil keputusan investasi. Dengan demikian investor dapat melakukan strategi apakah akan membeli obligasi atau tidak. Bagi emiten, peringkat bermanfaat untuk mengetahui struktur obligasi dan mengetahui posisi kinerjanya dibanding perusahaan lain (Raharjo, 2003). Jika peringkat obligasi baik maka akan meningkatkan kepercayaan investor untuk berinvestasi. Hal tersebut dikarenakan perusahaan memiliki kemampuan untuk membayar obligasi dengan baik. Dengan demikian pemodal yang berinvestasi pada obligasi perusahaan tersebut semakin banyak dan sumber dana yang diperoleh juga semakin besar. Proses pemeringkatan obligasi dilakukan dengan cara menunjuk salah satu lembaga pemeringkat. Setelah ada kesepakatan antara emiten dan lembaga rating, pihak manajemen menyerahkan data yang dibutuhkan untuk proses pemeringkatan. Kemudian survei dan wawancara akan dilakukan terhadap pihak manajemen. Lama pengumpulan data dan analisis memakan waktu lebih dari 1 bulan (Raharjo, 2003)

### 2.2 Manajemen Laba

Manajemen Laba Manajemen laba adalah suatu bentuk penyimpangan dalam proses penyusunan laporan keuangan, yaitu mempengaruhi tingkat laba yang ditampilkan dalam laporan keuangan. Definisi manajemen laba menurut Sugiri (1998) dalam Arif (2012) dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Definisi sempit Manajemen laba dalam hal ini hanya berkaitan dengan pemilihan metode

akuntansi. Manajemen laba dalam artian sempit ini didefinisikan sebagai perilaku manajer untuk bermain dengan komponen discretionary accruals dalam menentukan besarnya laba.

2. Definisi luas Manajemen laba merupakan tindakan untuk meningkatkan (mengurangi) laba yang dilaporkan saat ini atas suatu usaha dimana manajer bertanggung jawab tanpa mengakibatkan peningkatan (penurunan) profitabilitas ekonomi jangka panjang unit tersebut.

### 2.3 Rasio Keuangan

Rasio keuangan merupakan alat analisis keuangan perusahaan untuk menilai kinerja suatu perusahaan berdasarkan perbandingan data keuangan yang terdapat pada pos laporan keuangan (neraca, laporan laba/rugi, laporan aliran kas). Rasio menggambarkan suatu hubungan atau perimbangan (mathematical relationship) antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain. Analisis rasio dapat digunakan untuk membimbing investor dan kreditor untuk membuat keputusan atau pertimbangan tentang pencapaian perusahaan dan prospek pada masa datang. Rasio keuangan memiliki manfaat yaitu (Munawir, 2007):

1. Untuk keperluan pengukuran kinerja keuangan secara menyeluruh (overall measures)
2. Untuk keperluan pengukuran profitabilitas atau rentabilitas yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dari operasinya (profitability measures)
3. Untuk keperluan pengujian investasi (test of investment utilization)
4. Untuk keperluan pengujian kondisi keuangan (test of financial condition)

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan tahunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang periode laporannya berakhir 31 Desember. Data tersebut diperoleh dari Indonesian Capital Market Directory (ICMD), juga database rating obligasi perusahaan yang dikeluarkan PEFINDO ([www.pefindo.com](http://www.pefindo.com)). Laporan keuangan tahunan yang dipilih adalah laporan keuangan perusahaan yang mengeluarkan obligasi dan diperingkat oleh PT. Pefindo.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Keseluruhan subjek penelitian disebut populasi. Penelitian ini menggunakan populasi semua perusahaan go public yang menerbitkan obligasi dan perusahaan tersebut terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) serta terdaftar dalam peringkat obligasi yang dikeluarkan oleh PT. PEFINDO. Pemilihan PT. PEFINDO karena di Indonesia, perusahaan yang mendapat izin serta menjadi market leader dalam pemberian rating adalah PT. PEFINDO (Pemeringkat Efek Indonesia). Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang diduga dapat mewakili populasi dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 menggunakan teknik purposive sampling.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi. Data yang dikumpulkan terdiri dari data laporan tahunan (annual report) yang diperoleh di Pusat Informasi Pasar Modal (Indonesia Stock Exchange) atau akses internet ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)). Data peringkat obligasi diperoleh dari database rating obligasi perusahaan yang dikeluarkan PEFINDO dengan mengakses internet ([www.pefindo.com](http://www.pefindo.com)).

### 3.4 Metode Analisis Data

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis multivariate menggunakan regresi logistik. Model ini digunakan ketika ingin menguji apakah probabilitas terjadinya variabel dependen berbentuk nonmetrik atau kategorikal dapat diprediksi dengan variabel independennya dimana varabel independennya merupakan kombinasi antara variabel metrik dan nonmetrik atau kategorikal. Selain itu model ini dipilih karena variabel dependen dalam penelitian adalah variabel kualitatif yang mempunyai urutan (ordered), sehingga tidak dapat digunakan model probabilitas linear seperti multinomial logit (Ghozali, 2012). Teknik analisis ini tidak memerlukan lagi uji normalitas dan uji asumsi klasik pada variabel bebasnya (Ghozali, 2012).

### 3.5 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi variabel-variabel dalam penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, dan deviasi standar, untuk menggambarkan variabel manajemen laba, rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio nilai pasar,

kepemilikan institusional, komisaris independen, kepemilikan manajerial dan kualitas audit sehingga secara kontekstual dapat lebih mudah dimengerti oleh pembaca.

### 3.6 Statistik Inferensial

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Beberapa alasan yang mendasari penggunaan regresi logistik dalam penelitian ini antara lain: 1) variabel dependen bersifat dikotomi atau dua variabel; 2) variabel prediktor bersifat campuran antara numerik dan kategorik 3) variabel independen tidak harus memiliki keragaman yang sama antar kelompok variabel; 4) kategori dalam variabel independen harus terpisah satu sama lain atau bersifat eksklusif. Regresi logistik sebetulnya mirip dengan dengan analisis diskriminan yaitu ingin menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi dengan variabel bebasnya (Ghozali, 2012: 333). Analisis deskriminan digunakan apabila data memerlukan asumsi normalitas. Sedangkan regresi logistik (logistic regression) tidak memerlukan asumsi normalitas, meskipun screening tetap dilakukan. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu manajemen laba, rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio nilai pasar, kepemilikan institusional, komisaris 72 independen, kepemilikan manajerial dan kualitas audit serta variabel dependen yaitu peringkat obligasi diuji dengan regresi logistik.

### 3.7 Kelayakan Model Regresi

Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test. Jika nilai statistik Hosmer and Lemeshow Goodness of fit lebih besar dari pada 0,05 berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model diterima karena sesuai dengan data observasinya (Ghozali, 2012).

### 3.8 Nilai Nagelkerke ( $R^2$ )

Nagelkerke R Square merupakan modifikasi dari koefisien Cox dan Snell's untuk memastikan bahwa nilainya bervariasi dari 0 sampai 1. Hal ini dilakukan dengan cara membagi nilai Cox dan Snell's  $R^2$  dengan nilai maksimumnya. Nilai Nagel Karke  $R^2$  dapat diinterpretasikan seperti nilai  $R^2$  pada multiple regression.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian dengan model regresi logistik digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian : e. Tingkat kepercayaan yang

digunakan adalah 95 % atau taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ). f. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada signifikansi pvalue. a. Jika taraf signifikansi  $< 0,05$  Ho Diterima. b. Jika taraf signifikansi  $> 0,05$  Ha Ditolak.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa

Pengujian dengan model regresi logistik digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu manajemen laba, rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio nilai pasar, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, komisaris independen dan kualitas audit terhadap variabel dependen yaitu peringkat obligasi. Kriteria pengujian dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95 % atau taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Penelitian ini menggunakan 8 variabel independen yaitu manajemen laba, rasio likuiditas, rasio aktivitas perusahaan, rasio nilai pasar, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, komisaris independen, dan kualitas audit. Hasil output SPSS versi 16 pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel yang berpengaruh terhadap peringkat obligasi yaitu manajemen laba, rasio likuiditas, kepemilikan manajerial dan kualitas audit. Sedangkan 4 variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap peringkat obligasi yaitu rasio aktivitas perusahaan, rasio nilai pasar, kepemilikan institusional dan komisaris independen.

### 4.2 Pembahasan

Pengaruh Manajemen Laba terhadap Peringkat Obligasi Manajemen laba adalah tindakan-tindakan manajer untuk menaikkan (menurunkan) laba periode berjalan dari sebuah perusahaan yang dikelola untuk tujuan menghindari kerugian dan lain sebagainya (Arif, 2012). Manajemen laba dapat membuat kinerja perusahaan terlihat baik oleh investor dengan menaikkan laba yang diperoleh perusahaan. Peringkat obligasi suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh manajemen laba dengan cara menaikkan laba sebuah perusahaan sehingga kinerja perusahaan terlihat baik di mata investor dan investor pada akhirnya mempercayakan memberikan utang kepada perusahaan. Jika kinerja perusahaan terlihat baik dan banyak investor yang mempercayakan dananya terhadap perusahaan maka lembaga pemeringkat akan memberikan peringkat obligasi yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Pada penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 yang menyatakan

bahwa variabel manajemen laba yang diukur estimasi akrual kelolaan berpengaruh terhadap peringkat obligasi. Adanya manajemen laba dapat menunjukkan kinerja perusahaan yang baik dengan menaikkan laba perusahaan maka investor akan mempercayakan memberikan hutang pada perusahaan sehingga peringkat obligasinya baik. Perusahaan dengan kondisi tersebut diminati banyak investor karena umumnya memiliki peringkat obligasi berada pada kategori high investment grade. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif (2012) yang menyebutkan bahwa manajemen laba berpengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi. Pengaruh Rasio Likuiditas terhadap Peringkat Obligasi Rasio likuiditas merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih. Perusahaan yang mampu memenuhi kewajiban keuangannya tepat pada waktunya berarti perusahaan tersebut dalam keadaan likuid dan mempunyai aktiva lancar lebih besar daripada hutang lancarnya. Hal tersebut dikarenakan aktiva lancar yang dimiliki mampu melunasi kewajiban jangka pendek perusahaan. Burton et al., (2000) menyatakan bahwa tingkat likuiditas yang tinggi akan menunjukkan kuatnya kondisi keuangan perusahaan sehingga secara finansial akan mempengaruhi prediksi peringkat obligasi. Pada penelitian ini menunjukkan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel rasio likuiditas yang diukur dengan current ratio berpengaruh terhadap peringkat obligasi. Rasio likuiditas merupakan rasio yang menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya. Dengan tingkat rasio likuiditas yang tinggi menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan cenderung mampu memenuhi kewajibannya serta kinerja perusahaan akan terlihat baik. Sehingga investor dapat mempercayakan untuk memberikan hutang kepada perusahaan, semakin banyak investor yang mempercayakan memberikan hutang akan dapat meningkatkan peringkat obligasi perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almilia dan Devi (2007) yang menyebutkan bahwa rasio likuiditas yang diukur dengan current ratio berpengaruh terhadap peringkat obligasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Manajemen laba yang berpengaruh terhadap peringkat obligasi.
2. Rasio likuiditas berpengaruh terhadap peringkat obligasi.

### 5.2 Saran

1. Penelitian ini menggunakan perusahaan non keuangan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengganti sampel agar hasil penelitian dapat bervariasi. Alternatif yang bisa diambil misalnya dengan meneliti perusahaan keuangan.
2. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel terkait corporate governance. Peneliti selanjutnya mampu menggunakan unsur mekanisme corporate governance lebih luas seperti komite audit, serta mampu menggunakan informasi keuangan yang lebih luas seperti leverage, profitabilitas dan rasio keuangan lainnya untuk memberikan gambaran yang lebih rill serta membandingkan antara hasil pemeringkatan satu agen pemeringkat dengan agen pemeringkat lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. Nicko. 2011. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Almilia, Luciana Spica dan Lailul L. Sifa. 2006. "Reaksi Pasar Publikasi Corporate Governance Perception Index pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta". Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang. 23-26
- Agustus Almilia, Luciana Spica dan Vieka Devi. 2007. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta". Proceeding Seminar Nasional Manajemen SMART. 3 November
- Arif, Bramasta Wisnu. 2012. "Pengaruh Manajemen Laba dan Rasio Keuangan Perusahaan Terhadap Peringkat Obligasi". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Bhojraj, S., and P. Sengupta. 2003. "Effect of Corporate Governance on Bond Rating and Yield: The Role of Institutional Investors and Outside Directors". [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com). Diakses tanggal 14 Juli 2012
- Boediono, Gideon. 2005. "Kualitas Laba: Studi Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Dampak Manajemen Laba dengan Menggunakan Analisis Jalur". Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo. 15-16 September
- Burton, B: Mike, A; dan Hardwick, P. 2000. "The Determinants of Credit Ratings in United Kingdom Insurance Industry". Download [www.google.com](http://www.google.com)
- Darmawati, Deni, Khomsiyah dan Rika Gelar Rahayu. 2005. Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia 8 (Jan):65-81.
- Eisenhardt, Kathleen M. 1989. Agency Theory: An Assessment and Review. The Academy of management Review (Jan): 57-74.
- Faisal. 2005. "Analisis Agency Cost, Struktur Kepemilikan dan Mekanisme Corporate Governance". Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia. Vol. 8. No. 2, Mei: 175-190
- Forum for Corporate Governance in Indonesia. 2000. "Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit Dalam Pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan)". [www.muharieffendi.files.wordpress.com](http://www.muharieffendi.files.wordpress.com). Diakses tanggal 12 November 2012
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Herawaty, Vinola. 2008. "Peran Praktik Corporate Governance sebagai Moderating Variable dari Pengaruh Earnings Management terhadap Nilai Perusahaan". Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak. 23-24
- JuliIkhwan, Adhisyahfitri Evalina dkk. 2012. "Peringkat Obligasi dan Faktor Yang Mempengaruhinya". Pekbis Jurnal, Vol.4, No.2, Juli 2012: 115-123
- Maharti, Enny Dwi. 2011. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Mamduh dan Abdul Halim. 2005. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta : YKPN.

- Martinez, Antonio Lopo dan Miguel Angel Rivera Castro. 2010. "Risk Agencies, Bond Ratings and Income Smoothing in Public Bond Offering in Brazil".
- FUCAPE Business School Magreta & Nurmayanti, P. 2009, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Ditinjau dari Faktor-Faktor Akuntansi dan Non Akuntansi", Jurnal Bisnis dan Akuntansi, vol. 11, no. 3, pp. 143-154.
- Munawir, Slamet. 2007. "Analisis Laporan Keuangan". Yogyakarta. Liberty
- Nuryaman. 2007. "Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba". Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak. 23-24 Juli
- Prasetyo, Adhi. 2010. "Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Profitabilitas Perusahaan Terhadap Peringkat Obligasi". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Purwaningsih, Anna. 2008. 'Pemilihan Rasio Keuangan Terbaik untuk Memprediksi Peringkat Obligasi: Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEJ'. KINERJA, Volume 12, No.1, TH. 2008: Hal.85- 99
- Wardhani, Ratna. 2008. "Tingkat Konservatisme Akuntansi di Indonesia dan Hubungannya dengan Karakteristik Dewan sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance". Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak. 23-24 Juli
- Yuliana, Rika dkk. 2011. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh.
- Zuhrotun dan Baridwan. 2005. "Pengaruh Pengumuman Peringkat Terhadap Kinerja Obligasi". Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo. 15-16 September.

## SISTEM PENAGIHAN PIUTANG PADA PERUSAHAAN PT. RAHMAT KURNIA ABADI MEDAN

Yenni

0130048101

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

### ABSTRACT

*Billing System Accounts receivable is one of the important factors that can affect revenue and finance company. Risks in running a business is not easy, some do not pay the receivables that cause little harm to the company. therefore PT. Rahmat Kurnia Abadi sells more products on credit. This study aims to determine the collection sistem of accounts receivable PT. Rahmat Kurnia Abadi, the applicant to the billing and operational activities of the employees. Object of study in this research is billing system of receivable at PT. Rahmat Kurnia Abadi. Subject of study in this research PT. Rahmat Kurnia Abadi located Jl. Purwosari No. 29 Medan. Data collection techniques used are observation, interview. Method use on PT. Rahmat Kurnia Abadi is an indirect method. The result of the study show that the collection system of receivable has good exixtence of separation of exixting of fuction. Based on the result of the above review it can be concluded the collection system is already running well. The results of this study indicate that supervision conducted by deputy director of PT. Rahmat Kurnia Abadi is good, this can be known from the supervision of each section, and see the performance of the members. But in the billing system billing system is still not good, it can be seen that 75% of directors stated that consumers are too relaxed and very less responsible for the receivables they promised.*

**Keyword :** *Account receivable system, PT. Rahmat KurniaAbadi*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi guna menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat. Tujuan pendirian perusahaan pada dasarnya adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba. Keuntungan yang dicapai perusahaan dibatasi oleh beberapa hal seperti jumlah dana yang tersedia, kemampuan tenaga kerja yang dimiliki dan kemampuan merebut pasar dari tangan pesaing. Faktor yang terakhir yaitu kemampuan merebut pasar dari tangan pesaing tidak lepas dari strategi pemasaran perusahaan. Pemasaran suatu perusahaan meliputi usaha promosi dan strategi penjualan baik tunai maupun kredit.

Perusahaan-perusahaan pada saat ini umumnya dalam rangka memperbesar volume penjualannya, lebih banyak menjual produknya secara kredit karena sistem penjualan tersebut dipilih sebagai salah satu pemberahan bentuk penjualan yang cocok pada saat sekarang ini. Sistem penjualan kredit ini mengharuskan perusahaan membuat suatu kebijaksanaan tersendiri baik yang menyangkut jumlah

piutangnya, cara pemberian piutang dan evaluasi terhadap piutang tersebut. Dengan memberikan kebijaksanaan piutang kepada pelanggan berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk segera memperoleh kebutuhannya dengan pembayaran yang dilakukan secara berkala. Dengan memberikan kebijaksanaan piutang ini perusahaan mengharapkan volume penjualan yang semakin meningkat.

Piutang timbul apabila perusahaan menjual barang atau jasa kepada pihak lain secara kredit. Tagihan bisa timbul dari berbagai macam sumber, tetapi jumlah yang terbesar bisanya timbul dari penjualan barang atau jasa. Tagihan-tagihan yang dimiliki perusahaan dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu tagihan-tagihan yang didukung dengan janji tertulis disebut piutang wesel dan tagihan yang didukung dengan janji tertulis disebut piutang. Piutang sendiri dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu piutang dagang dan piutang bukan dagang, Menurut Weaygandt Kimmel Kieso (2013:368) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan piutang adalah sebagai berikut "piutang didefinisikan sebagai jumlah yang dapat ditagih dalam bentuk tunai dari seorang atau perusahaan

lain.” Sedangkan menurut Hadri (2008:198) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan piutang adalah sebagai berikut “Piutang dagang merupakan hak klaim atau tagihan berupa uang atau bentuk lainnya kepada seseorang atau suatu perusahaan”

Menurut Nuh dan Wiyoto dalam bukunya “*Accounting Principles*” (2011:284).

“Piutang merupakan sejumlah tagihan yang akan diterima oleh perusahaan dalam bentuk kas dari pihak lain yang juga merupakan akibat dari penyerahan barang dan jasa secara kredit”.

PT. Rahmat Kurnia Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor listrik, yang berlokasi di Jalan Purwosari No. 29 Medan dengan bidang usaha menjual produk dari PT. Putera Persada dan PT. Indo Jaya Teknik yang berupa perlengkapan dan alat-alat listrik. Sebagai salah satu perusahaan kontraktor listrik seperti layaknya perusahaan lain, PT. Rahmat Kurnia Abadi juga menerapkan sistem diantaranya adalah Sistem Akuntansi Piutang.

Problematika atau masalah yang sering terjadi pada PT. Rahmat Kurnia Abadi Medan dalam kaitannya dengan pelaksanaan sistem akuntansi piutang adalah seringnya pembayaran yang dilakukan oleh debitur melebihi batas waktu yang telah ditetapkan untuk itu PT. Rahmat Kurnia Abadi Medan sering memberikan potongan penjualan bagi debitur yang telah membayar tetap waktu.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai Sistem Akuntansi Piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi khususnya bagaimana pelaksanaan sistem akuntansi piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi Medan apakah sudah baik, cukup baik atau kurang baik.

Harapan dari penelitian ini, agar dapat memberikan gambaran bagi perusahaan tentang Sistem Akuntansi Piutang yang baik sehingga dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain dan bagi peneliti nantinya dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh di lingkungan luas.

## 1.2 IdentifikasiMasalah

Berdasarkan latar belakang di atas pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah sistem akuntansi piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi”.

## KERANGKA TEORI

### 2.1 Pengertian dan Klasifikasi Piutang

Menurut Rudianto dalam bukunya “*Pengantar Akuntansi*” (2012:210). Piutang adalah klaim perusahaan atas uang, barang, atau jasa kepada pihak lain akibat transaksi dimasa lalu. Sedangkan Menurut Mulya dalam bukunya “*Memahami Akuntansi Dasar*” (2013:189). Piutang berupa hak klaim atau tagihan berupa uang atau bentuk lainnya kepada seseorang atau suatu perusahaan. Menurut Hery dalam bukunya “*Akuntansi Aset, Liabilities dan Ekuitas*” (2014:29). “Istilah piutang mengacu pada sejumlah tagihan yang akan diterima oleh perusahaan yang umumnya dalam bentuk kas dari pihak lain, dan sebagian besar piutang timbul dari penyerahan barang dan jasa secara kredit kepada pelanggan”.

Menurut Martani, dkk dalam bukunya “*Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*” (2014:193).

“Piutang merupakan klaim suatu perusahaan pada pihak lain. Hampir semua entitas memiliki piutang pada pihak lain baik yang terkait dengan transaksi penjualan atau pendapatan maupun merupakan piutang yang berasal dari transaksi lainnya. Bentuk klaim pada pihak lain dapat didasarkan perjanjian utang piutang secara tertulis, namun dapat juga didasarkan pada perjanjian atau komitmen tidak tertulis”.

#### 1.1.2 Klasifikasi piutang

Menurut Nuh dan Hamizar dalam bukunya “*Intermediate Accounting*” (2011:65). Piutang perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu :

1. Piutang Usaha (*Accounts Receivable*) adalah tagihan perusahaan kepada langganan yang timbul karena adanya penjualan barang atau jasa secara kredit kepada para langgannya. Dalam kegiatan perusahaan normal, piutang usaha akan dapat diterima pelunasannya dalam jangka waktu kurang dari satu tahun yang termasuk dalam asset lancar. Pada saat timbulnya piutang usaha perusahaan harus ditentukan jangka waktu pelunasannya, potongan yang akan diberikan. Semuanya itu diatur melalui syarat pembayaran. Syarat pembayaran yang dimaksud adalah seperti 2/10, n/30 atau 2/15, EOM (*end of month*). Jangka waktu piutang usaha ini biasanya hanya 30 hari sampai 60 hari.
2. Piutang Wesel (*Notes Receivable*) adalah tagihan perusahaan kepada pelanggan yang timbul karena adanya penjualan barang atau jasa secara kredit yang pelunasannya

disepakati melalui perjanjian tertulis. Jangka waktu pelunasan perjanjian tertulis ini biasanya adalah 60 sampai 90 hari. Piutang wesel ini dapat memperhitungkan bunga sampai dengan tanggal pelunasannya atau tanpa memperhitungkan bunga.

3. Piutang wesel ini dapat dijual kepada pihak lain (biasanya Bank) sebelum tanggal jatuh temponya (*Disconto*). Penggunaan dasar waktu (*Accrual Basis*) mengakibatkan adanya pengakuan terhadap penghasilan yang akan diterima perusahaan seperti tuntutan bunga. Penghasilan seperti ini pada akhir periode akuntansi harus dihitung berapa jumlah yang sudah menjadi pendapatan bunga dan jumlah tersebut dicatat sebagai piutang bunga.
4. Piutang Lain-lain (*Other Receivable*) adalah tagihan perusahaan yang timbul karena tidak disebabkan oleh penjualan kredit barang atau jasa, akan tetapi seperti membebarkan pinjaman kepada karyawan, uang muka pembelian barang dagangan, uang muka pembelian aktiva tetap, klaim terhadap restitusi pajak dan lain-lain.

## 2.2 Pengakuan dan Pencatatan Piutang Usaha

Menurut Nuh dan Wiyoto dalam bukunya “*Accounting Principles*” (2011:285)

“Pertama kali piutang usaha akan timbul karena penjualan barang dagangan secara kredit yang kemudian dapat diikuti dengan transaksi retur penjualan, penyesuaian atau pengurangan harga jual dan pada akhirnya penagihan (baik tanpa ataupun disertai dengan adanya pemberian potongan penjualan)”.

Jurnal penjualan kredit :

|               |     |     |
|---------------|-----|-----|
| Piutang usaha | xxx |     |
| Penjualan     |     | xxx |

Jurnal retur penjualan :

|                 |     |     |
|-----------------|-----|-----|
| Retur penjualan | xxx |     |
| Piutang usaha   |     | xxx |

Jurnal penjualan kredit dengan menggunakan PPN (Pajak Pertambahan Nilai) :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Piutang usaha    | xxx |     |
| Penjualan kredit |     | xxx |
| PPN keluaran     |     | xxx |

Jurnal retur penjualan kredit dengan menggunakan PPN (Pajak Pertambahan Nilai) :

|                 |     |     |
|-----------------|-----|-----|
| Retur penjualan | xxx |     |
| PPN keluaran    |     | xxx |
| Piutang usaha   |     | xxx |

Jurnal saat menerima pembayaran utang dari pelanggan yang memanfaatkan potongan tunai (selama periode potongan) :

|                    |     |     |
|--------------------|-----|-----|
| Kas                | xxx |     |
| Potongan penjualan |     | xxx |
| Piutang usaha      |     | xxx |

Atau jika tidak memanfaatkan potongan tunai :

|               |     |     |
|---------------|-----|-----|
| Kas           | xxx |     |
| Piutang usaha |     | xxx |

Perbedaan jurnal penjualan dalam menggunakan metode periodik dan perpetual :

| Metode Periodik              | Metode Perpetual  |
|------------------------------|---|
| Piutang xxx<br>Penjualan xxx | Piutang xxx<br>Penjualan xxx<br>Harga pokok penjualan xxx<br>Persediaan barang dagang xxx |
|                              |   |

## 2.3 Penghapusan Piutang

Menurut Nuh dan Hamizar dalam bukunya “*Intermediate Accounting*” (2011:68). Penghapusan piutang adalah suatu kerugian yang timbul karena adanya piutang yang tidak bisa ditagih oleh perusahaan. Oleh karena itu kebijakan perusahaan piutang tersebut segera dihapuskan.

### 2.3.1 Metode Penghapusan Piutang

Bila terdapat pelanggan perusahaan yang benar-benar tidak dapat membayar maka piutang perusahaan kepada debitur tersebut harus dihapus. Cara menghapus piutang usaha atau mencatat kerugian atas piutang ada 2 metode yaitu :

#### 1. Metode Langsung

Metode ini untuk mencatat kerugian piutang, bila benar-benar terjadi adanya piutang yang dinyatakan tidak dapat ditagih.

Jurnal saat penghapusan piutang :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Kerugian piutang | xxx |     |
| Piutang usaha    |     | xxx |

Jurnal penerimaan kembali piutang yang sudah dihapuskan dimana penerimaan ini terjadi pada tahun pembukuan yang sama dengan tahun dihapuskannya piutang:

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Piutang usaha    | xxx |     |
| Kerugian Piutang |     | xxx |
| Kas              | xxx |     |
| Piutang usaha    |     | xxx |

Jurnal penerimaan kembali piutang yang sudah dihapuskan dimana penerimaan ini terjadi pada tahun pembukuan yang berbeda dengan tahun dihapuskannya piutang :

|                      |     |     |
|----------------------|-----|-----|
| Piutang usaha        | xxx |     |
| Pendapatan lain-lain |     | xxx |
| Kas                  | xxx |     |
| Piutang usaha        |     | xxx |

2. Metode Tidak Langsung atau Cadangan (*Allowance method*)

Metode ini digunakan untuk mencatat kerugian piutang yang diadakan setiap akhir periode dengan menaksir kerugian piutang yang mungkin tidak tertagih dengan membuat ayat jurnal penyesuaian.

Jurnal saat pembuatan penyesuaian pada akhir periode akuntansi :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Kerugian piutang | xxx |     |
| Cadangan piutang |     | xxx |

Jurnal saat penghapusan piutang bila benar-benar terjadi ada debitur yang tidak dapat ditagih :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Cadangan piutang | xxx |     |
| Kerugian piutang |     | xxx |

Jurnal penerimaan kembali piutang yang sudah dihapuskan dimana penerimaan ini terjadi pada tahun pembukuan yang sama dengan tahun dihapuskannya piutang :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Piutang usaha    | xxx |     |
| Cadangan piutang |     | xxx |
| Kas              | xxx |     |
| Piutang usaha    |     | xxx |

Jurnal penerimaan kembali piutang yang sudah dihapuskan dimana penerimaan ini terjadi pada tahun pembukuan yang berbeda dengan tahun dihapuskannya piutang :

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| Piutang usaha    | xxx |     |
| Cadangan piutang |     | xxx |
| Kas              | xxx |     |
| Piutang usaha    |     | xxx |

Penerimaan piutang yang telah dihapus (*Recovery of Uncollectible Accounts Written Off*) dan dilaporkan dalam laporan laba rugi masuk ke pendapatan lain-lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas yang dimaksud sistem akuntansi piutang adalah kesatuan yang melibatkan bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lain, yang digunakan dalam perusahaan untuk menangani pemberian piutang yang berasal dari penjualan kredit.

#### 2.4 Piutang Wesel (Wesel Tagih)

Wesel tagih adalah janji tertulis yang tidak bersyarat dari satu pihak kepada pihak lain

untuk membayar sejumlah uang tertentu pada tanggal tertentu dimasa yang akan datang. Wesel ada yang dapat di pindah tangankan dan ada yang tidak. Jika wesel di pindah tangankan berarti yang membuat wesel akan membayar pada orang (badan) yang memegang wesel tersebut pada saat jatuh tempo.

Wesel yang dapat dipindah tangankan dapat didiskontokan ke bank sebelum jatuh temponya. Piutang wesel dapat dipisahkan menjadi 2 macam yaitu : Piutang wesel tidak berbunga dan piutang wesel yang berbunga.

Yang dimaksud dengan mendiskonto-kan wesel adalah meminjam uang ke bank dengan menggunakan wesel sebagai jaminan. Bank akan memberikan pinjaman tetapi dikurangi dengan bunga yang diperhitungkan selama jangka waktu diskonto. Bunga yang diperhitungkan ini disebut juga diskonto.

Pendiskontoan wesel ini biasanya dilakukan dengan syarat jika pembuat wesel tidak melunasi weselnya pada tanggal jatuh tempo, maka pihak yang mendiskontokan bertanggung jawab untuk melunasi wesel tersebut.

$$\text{Bunga (diskonto)} = \text{Nilai jatuh tempo} \times \text{tariff diskonto} \times \text{period diskonto}$$

Selama perhitungan bunga dan diskonto satu tahun diperhitungkan selama 360 hari dan hari bunga/diskonto dihitung berdasarkan jumlah hari sesungguhnya sejak wesel diterima atau didiskontokan sampai tanggal jatuh tempo. Tanggal terjadinya transaksi tidak dihitung sedangkan tanggal jatuh temponya dihitung.

Rumus perhitungan bunga dan diskonto di atas berlaku untuk wesel tidak berbunga maupun wesel berbunga. Yang berbeda hanyalah nilai jatuh tempo.

Wesel tidak berbunga mempunyai nilai jatuh tempo sebesar nilai nominal, sedangkan wesel berbunga nilai jatuh temponya sebesar nominal ditambah bunga.

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis menggunakan metode Deskriptif. Menurut Punaji (2010:21) Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata. Fokus penelitian deskriptif di

dalam tugas akhir ini adalah mendeskripsikan, membahas dan mengkritis sebuah fenomena atau kondisi aktual di lokasi penelitian yang selanjutnya dilakukan kajian kritis terhadap fenomena dan kondisi aktual tersebut berdasarkan referensi pendukung.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Adalah pengamatan langsung suatu obyek yang akan diteliti dalamwaktu singkat dan bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenaiobyek penelitian observasi yang akan dilakukan penulis denganmengamati kegiatan pemberian piutang secara langsung pada PT . Rahmat Kurnia Abadi .

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknikpengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan tentang segala sesuatu kepada informan untukmemperoleh informasi yang diharapkan, wawancara dilakukan dengan *supervisor* pada PT . Rahmat kurnia Abadi .

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian penulis laksanakan pada PT. Rahmat Kurnia Abadi Jl. Purwosari No. 29 A Medan.

Fax : 061-8444091, 8461637 / 061-8462886

Telepon : 8461637 / 061-8462886

E-mail : Rahmatkurnia@gmail.com

Penulis melakukan penelitian selama  $\pm$  2 bulan terhitung mulai Januari sampai April 2020 di PT. Rahmat Kurnia Abadi, tepatnya di Jl. Purwosari No. 29A Medan.

## HASIL DAN ANALISIS

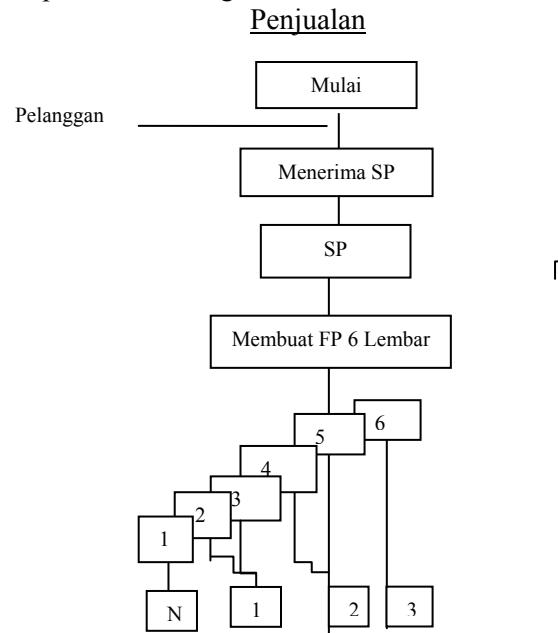
### 4.1 Sistem Akuntansi Piutang pada PT . Rahmat Kurnia Abadi .

Kebijaksanaan piutang diberikan PT . Rahmat Kurnia Abadi Medan berasal dari penjualan peralatan dan perlengkapan yang dilakukan secara kredit ke toko-toko di Padang, Jakarta, dan Nias . Agar Sistem Akuntansi Piutang dapat berjalan dengan baik dan dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain maka Sistem Akuntansi Piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi terdiri dari enam sub sistem yaitu sub sistem penjualan, sub sistem gudang, sub sistem pengiriman, sub sistem penagihan, sub sistem akuntansi dan sub sistem pengawasan.

### 4.2 Sub Sistem Penjualan

Sub sistem penjualan pada Sistem Akuntansi Piutang PT. Rahmat Kurnia Abadi Medan

dapat dilihat sebagai berikut:



Keterangan :

SP : Surat Permintaan

FP : Faktur Penjualan

Gambar 4.1 Sub sistem penjualan pada Sistem Akuntansi Piutang PT . Rahmat Kurnia Abadi

Sumber: PT . Rahmat Kurnia Abadi

Gambar 4.1 menerangkan bahwa dalam sub sistem penjualan pada PT . Rahmat Kurnia Abadi terdiri dari prosedur - prosedur yang dimulai dengan bagian penjualan menerima surat permintaan dari pelanggan berdasarkan surat permintaan tersebut bagian penjualan membuat faktur penjualan sebanyak 6 (enam) lembar. Mendistribusikan faktur penjualan sebanyak enam lembar tersebut ke tiap-tiap bagian:

1. Faktur penjualan lembar 1 merupakan lembar asli untuk diarsip sementara berdasar urutan nomor,
2. Faktur penjualan lembar 2 dan 3 dikirim kebagian gudang,
3. Faktur penjualan lembar 4 dan 5 dikirim kebagian gudang,
4. Faktur penjualan lembar 6 dikirim kebagian akuntansi.

Adapun dokumen-dokumen yang digunakan dalam sub sistem penjualan pada Sistem Akuntansi piutang PT . Rahmat Kurnia Abadi adalah:

1. Surat Permintaan
- Surat Permintaan adalah dokumen mengenai permintaan barang dari pembeli atau pelanggan yang digunakan untuk membeli sejumlah produk yang tertera di dalamnya kepada PT. Rahmat Kurnia Abadi .

|   |                    |                    |                     |
|---|--------------------|--------------------|---------------------|
| <b>PT. RAHMAT KURNIA ABADI</b><br><b>Jl. Purwosari No. 29 Medan</b><br><b>Telp : 061-8444091, 8461637 / 061-8462886</b><br><b>NPWP : 02.996.546.4-121.000</b> |                    |                    |                     |
| <b>Nama pelanggan :</b><br><b>Alamat Pelanggan :</b>  |                    |                    |                     |
| <b>N<br/>o<br/>.</b>  | <b>Jenisproduk</b> | <b>Hargasatuan</b> | <b>Jumlahproduk</b> |
|   |                    |                    |                     |

**Gambar 4.2 Surat Permintaan**

Sumber: PT . Rahmat Kurnia Abadi

Dokumen ini menerangkan:

- Tanggal pada pojok kanan atas menerangkan tanggal permintaan dari pelanggan.
- Nama pelanggan dan alamat pelanggan diisi dengan nama dan alamat pelanggan yang memesan.
- Kolom jenis produk menerangkan jenis produk apa saja yang dipesan oleh pelanggan.
- Kolom harga satuan menerangkan berapa harga satuan dari suatu produk.
- Kolom jumlah menerangkan berapa banyaknya biaya yang harus ditanggung oleh pelanggan.

## 2. Faktur Penjualan

Faktur penjualan merupakan dokumen yang digunakan sebagai dasar pencatatan timbulnya piutang dari transaksi penjualan kredit . Faktur penjualan ini berfungsi untuk memerintahkan pengiriman sejumlah produk kepada pelanggan sesuai dengan jumlah dan nama pelanggan yang tertera di dalam faktur tersebut.

Dokumen ini menerangkan:

- Nama supplier , tanggal menerangkan tanggal permintaan dari pelanggan sedangkan kode pelanggan harus di isi karena setiap pelanggan mempunyai kode sendiri – sendiri, sales dan tanggal kirim menerangkan nama dan tanggal berapa bagian pengiriman telah mengirimkan pesanan.
- Kolom kode barang menerangkan kode setiap jenis barang atau produk. Kolom nama barang menerangkan nama Alat – alat listrik yang telah dipesan oleh pelanggan.
- Kolom Qty menerangkan berapa jumlah barang yang dipesan oleh pelanggan.
- Kolom harga satuan menerangkan harga satuan masing-masing suatu barang.
- Kolom satuan menerangkan jumlah barang yang harus dibayar oleh pelanggan.

## 4.3 Sub Sistem Gudang

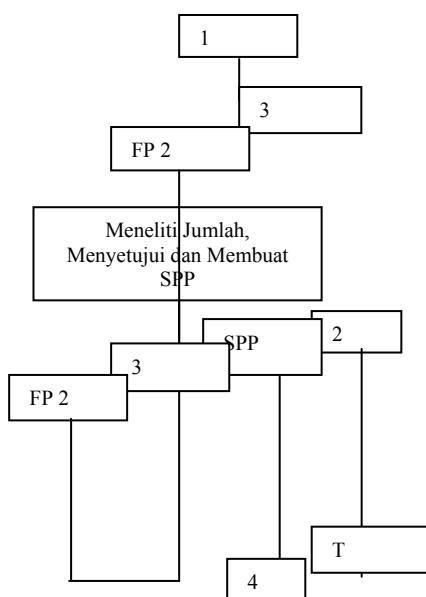
Sub sistem gudang pada Sistem Akuntansi Piutang PT . Rahmat Kurnia Abadi dapat dilihat sebagai berikut:

|   |                    |       |           |        |             |
|---|--------------------|-------|-----------|--------|-------------|
| Nama toko : PT. RAHMAT KURNIA ABADI             | Faktur Penjualan   |       |           |        |             |
| Alamat toko : <b>Jl. Purwosari No. 29 Medan</b> | No. Faktur : _____ |       |           |        |             |
| Tlp : <b>061-8444091, 8461637 / 061-8462886</b> | Tanggal : _____    |       |           |        |             |
| Nama supplier : _____                           | No. Telp : _____   |       |           |        |             |
| Alamat : _____                                  | _____              |       |           |        |             |
| KodeBarang                                      | Namabarang         | Harga | Qty       | Satuan | Total harga |
|   |                    |       |           |        |             |
| Total yang harus di bayar :                     |                    |       |           |        |             |
| Terbilang                                       |                    |       |           |        |             |
| Cash  |                    |       |           |        |             |
| Kembalian                                       |                    |       |           |        |             |
| DP  |                    |       |           |        |             |
| Sisa  |                    |       |           |        |             |
|   |                    |       |           |        |             |
|   |                    |       |           |        |             |
| Diterima Oleh _____ TTD _____                   |                    |       |           |        |             |
| ( _____ )                                       |                    |       | ( _____ ) |        |             |

**Gambar 4.3 Faktur Penjualan**

Sumber: PT . Rahmat Kurnia Abadi

## Gudang



Keterangan :

SPP : Surat Perintah Pengiriman

FP : Faktur Penjualan

Gambar 4. 4 Sub sistem gudang pada Sistem Akuntansi Piutang PT . Rahmat Kurnia Abadi

Sumber: PT. Rahmat Kurnia Abadi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Sistem Akuntansi Piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya enam sub sistem yang membentuk Sistem Akuntansi Piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi. Penerapan system penagihan piutang pada PT. Rahmat Kurnia Abadi bagi karyawan penagihan piutang masih kurang baik dapat di lihat dari jawaban responden (100%) menyatakan bahwa mereka kurang tepat dan kurang tegas terhadap penagihan, bagian penagihan piutangnya kurang dalam nagih-menagih.
2. Kurangnya pengawasan dari kepala administrasi kepada pengatur tagihan, sehingga tagihan-tagihan banyak yang tertunda, kurangnya keseriusan dalam bekerja, ketika ada direktur utama mereka mencari kesibukan masing-masing.

### 5.2 Saran

Berdasar kajian diatas, saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Rahmat Kurnia Abadi mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Akuntansi Piutang yang sudah ada sehingga dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain, karena semakin baik sistem yang dilakukan perusahaan kemungkinan tidak tergantinya piutang akan jarang terjadi sehingga Sistem Akuntansi Piutang dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaiknya pihak wakil direktur memberikan pemahaman tentang piutang dan system perusahaan, dan lebih mawas dalam pengawasan karyawannya, agar piutang terkontrol dan tidak ada yang di rugikan, baik pihak dalam maupun pihak luar.
2. Agar proses penagihan piutang dapat berjalan dengan lancar, baiknya bagi pihak HRD/Personalia lebih teliti dalam merekrut karyawan, dan baiknya pihak wakil direktur dapat memberikan sanksi kepada pekerja yang tidak dapat bersungguh-sungguh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hery. Akuntansi Aset, Liabilitas dan Ekuitas. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014
- J., Jerry, Weygandt, Paul D. Kimmel, and Donald E. Kieso. *Financial Accounting, IFRS Edition*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2013
- Martani, Dwi, et.al. Akuntansi Keuangan Menengah berbasis PSAK. Jakarta: Salemba Empat, 2012
- Mulya, Hadri. Memahami Akuntansi Dasar, Pendekatan Teknis Siklus Akuntansi. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013
- Nuh, Muhammad dan Hamizar. *Intermediate Accounting*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2011
- Nuh, Muhammad dan Suhajar Wiyoto. *Accounting Principles*. Jakarta: Lentera Ilmu, 2011
- Rudianto. Pengantar Akuntansi, Konsep & Teknik Penyusunan Laporan Keuangan. Jakarta: Erlangga, 2012
- Ilmu Akuntansi, [www.Akuntansisangatmudah.blogspot.co.id/2013/10/siklus-penagihan.html](http://www.Akuntansisangatmudah.blogspot.co.id/2013/10/siklus-penagihan.html)
- Pengertian kartu piutang, [www.kukuhjoemy.blogspot.co.id/2012/12/kartu-piutang-.html](http://www.kukuhjoemy.blogspot.co.id/2012/12/kartu-piutang-.html)
- Tian, Pengertian Sistem Akuntansi, [www.Pelajaran.co.id/2017/28](http://www.Pelajaran.co.id/2017/28)

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA MEDAN

Sri Aprianti Tarigan, SE, ME  
0121047602

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis Medan (IB IT&B)

### ABSTRAK

PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja yaitu *cleaning service* dan satpam. Karyawan merasa kurang puas, karena bentuk motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Selain itu, karyawan mengalami stres karena beban kerja berlebihan, balas jasa yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan dan atasan tidak bersikap adil pada bawahan. Dari uraian tersebut, dirumuskan masalah penelitian adalah apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja?, apakah stres berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja? dan apakah motivasi dan stres berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Manfaat penelitian adalah memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh motivasi dan stres terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini, sampel penelitian sebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda dan uji t. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah  $Y = 1,892 + 0,795X_1 - 0,285X_2$ . Artinya, motivasi dan stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya. Dengan kata lain, jika bentuk motivasi bertambah, maka kepuasan kerja akan meningkat. Akan tetapi, jika penyebab stres bertambah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705. Artinya, motivasi dan stres mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,497. Artinya, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres sebesar 49,7%, sedangkan 50,3% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan stres berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; sedangkan variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan upah lembur sesuai harapan karyawan dan hendaknya promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Untuk mengurangi stres, sebaiknya perusahaan memberikan balas jasa yang seimbang dengan pengorbanan karyawan dan menyesuaikan waktu kerja dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang perlu dikelola secara efisien dan efektif oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi dan

mengurangi penyebab terjadinya stres, karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Berbagai usaha dilakukan seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun

agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi tidaklah mudah didapatkan. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Jika bentuk motivasi material dan non material sesuai harapan karyawan, maka karyawan merasa puas, sehingga mereka mau mengarahkan seluruh potensinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Stres sebagai kondisi yang dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab timbulnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga.

Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mengalami stres mudah marah dan tidak relaks atau menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama. Untuk mengatasi stres, atasan harus mengadakan konseling, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan mengadakan komunikasi terbuka antara pihak manajemen dengan karyawan. Jika tingkat stres tinggi, maka karyawan menjadi frustasi, sehingga mereka merasa tidak puas.

Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi adalah individu yang pada umumnya menyukai dan menilai pekerjaan secara baik serta mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, beban kerja, peralatan kerja yang mendukung, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan. Jika karyawan merasa tidak puas, maka tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ciri-ciri karyawan yang merasa tidak puas adalah sering mengeluh, tidak disiplin dan malas bekerja, bahkan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan.

Styawahyuni dan Yuniari (2012), meneliti pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada Kampoeng Seafood. Hasil penelitiannya menyimpulkan

bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada Kampoeng Seafood.

PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja yaitu *Clearning Service* dan Satpam. Perusahaan ini memberikan motivasi kepada karyawan berupa motivasi finansial dan non finansial. Motivasi finansial berupa upah lembur pada saat karyawan bekerja di luar jam kerja normal, dan tunjangan hari raya diberikan pada hari raya Indul Fitri. Motivasi non finansial berupa pujian bagi karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, promosi jabatan dari karyawan biasa menjadi supervisor dan pengawas lapangan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan. Perusahaan mengurangi stres melalui penyesuaian tugas yang dibebankan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa karyawan PT. Multi Mandiri Medan merasa kurang puas, karena bentuk motivasi yang diberikan berupa upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja normal hanya Rp 6.000,00/jam sedangkan yang diharapkan oleh karyawan sebesar Rp 10.000,00/jam. Karyawan yang memiliki hubungan famili dengan atasan lebih berpeluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan mengharapkan agar promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Selain itu, karyawan mengalami stres karena balas jasa yang diberikan tidak seimbang dengan tugas yang dibebankan dan atasan bertindak adil dalam melaksanakan promosi jabatan dan waktu kerja tidak sesuai beban kerja yang diberikan oleh atasan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan?
3. Apakah stresberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan?

4. Apakah motivasi kerja dan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.
3. Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.
4. Pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan

Manfaat penelitian adalah memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja, dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *move* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, karena tanpa motivasi sulit bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Darmawan, (2013:57) motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja.

Menurut Martoyo (2007:183), "motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan". Menurut Wahjono (2010:78), "motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu". Sementara Siswanto (2007:119), menyatakan bahwa "motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang

memberikan energi, mendorong keinginan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan".

### 2.2 Teori Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:223), teori motivasi adalah:

- a. Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow.  
Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang membagi lima kebutuhan dalam hierarki, yakni: (1) Fisiologis, (2) Rasa aman, (3) Sosial, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi diri.
- b. Teori X dan Y menurut Douglas McGregor  
Teori X menganggap bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja; sedangkan teori Y menganggap bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggungjawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.
- c. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg  
Teori dua faktor juga disebut teori motivasi higiene dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik pekerjaan dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Faktor-faktor instrinsik pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian. Faktor-faktor ekstrinsik pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan adalah pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan dan kondisi kerja.
- d. Teori Kebutuhan McClelland  
Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu : (1) Kebutuhan pencapaian, (2) Kebutuhan kekuatan dan (3) Kebutuhan hubungan.
- e. Teori Evaluasi Kognitif  
Teori evaluasi kognitif menjelaskan bahwa pengetahuan penghargaan ekstrinsik, seperti imbalan kerja, untuk usaha kerja yang

sebelumnya memuaskan secara instrinsik karena kesenangan yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri cenderung menurunkan seluruh motivasi.

#### f. Teori Penentuan Tujuan

Pada akhir tahun 1960-an, Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai suatu tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori ini menyimpulkan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

### 2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), "kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya". Menurut Sunyoto (2013:210), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Martoyo (2007:156), "kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dan Jugle (2008:112), empat respons karyawan ketika kondisi pekerjaan tidak menyenangkan, yaitu: (1) Keluar (*exit*), (2) Aspirasi (*voice*), (3) Kesetiaan (*loyalty*). (4) Pengabaian (*neglect*).

### 2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah: (a) Balas jasa yang adil dan layak., (b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (c) Beban kerja, (d) Peralatan

kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (e) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan (f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan yang beralamat di Jl. Tempua Residence Blok R-1 (Gagak Hitam) Ringroad Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah motivasi, stres dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan sebanyak 68 orang. Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi. Menurut Sugiyono (2013: 117) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka populasi akan dijadikan menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini, sampel penelitian sebanyak 68 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus yaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

| Item Kuesioner                   | Jawaban |       |     |       |     |       |    |       |     |   |
|----------------------------------|---------|-------|-----|-------|-----|-------|----|-------|-----|---|
|                                  | SS      |       | S   |       | CS  |       | TS |       | STS |   |
|                                  | F       | %     | F   | %     | F   | %     | F  | %     | F   | % |
| - Keinginan untuk kompensasi     | 28      | 41,2  | 20  | 29,4  | 11  | 16,2  | 9  | 13,2  | -   | - |
| - Keinginan untuk dapat hidup    | 26      | 38,2  | 24  | 35,3  | 15  | 22,1  | 3  | 4,4   | -   | - |
| - Keinginan untuk dapat memiliki | 30      | 44,1  | 21  | 30,9  | 12  | 17,6  | 5  | 7,4   | -   | - |
| - Keinginan penghargaan          | 25      | 36,8  | 20  | 29,4  | 9   | 13,2  | 14 | 20,6  | -   | - |
| - Keinginan akan pengakuan       | 21      | 30,9  | 27  | 39,7  | 10  | 14,7  | 10 | 14,7  | -   | - |
| - Keinginan berkuasa             | 28      | 41,2  | 24  | 35,3  | 8   | 11,8  | 8  | 11,8  | -   | - |
| - Kondisi lingkungan kerja       | 29      | 42,6  | 21  | 30,9  | 8   | 11,8  | 10 | 14,7  | -   | - |
| - Supervisi yang baik            | 23      | 33,8  | 27  | 39,7  | 9   | 13,2  | 9  | 13,2  | -   | - |
| - Jaminan pekerjaan              | 30      | 44,1  | 18  | 26,5  | 11  | 16,2  | 9  | 13,2  | -   | - |
| - Status                         | 28      | 41,2  | 26  | 38,2  | 10  | 14,7  | 4  | 5,9   | -   | - |
| - Tanggung jawab                 | 28      | 41,2  | 19  | 27,9  | 10  | 14,7  | 11 | 16,2  | -   | - |
| - Peraturan yang fleksibel       | 31      | 45,6  | 26  | 38,2  | 8   | 11,8  | 3  | 4,4   | -   | - |
| Total                            | 327     | 480,9 | 273 | 403,4 | 121 | 185   | 95 | 126,5 | -   | - |
| Rata-rata                        |         | 40,28 |     | 33,62 |     | 15,42 |    | 10,68 |     | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 73,90 %, cukup setuju sebanyak 15,42%, dan tidak setuju sebanyak 10,68 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerjakaryawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap keinginan penghargaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan.

## 2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Stres

**Tabel 2. Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Stres**

| Item Kuesioner        | Jawaban |       |     |       |     |       |    |       |     |   |
|-----------------------|---------|-------|-----|-------|-----|-------|----|-------|-----|---|
|                       | SS      |       | S   |       | CS  |       | TS |       | STS |   |
|                       | F       | %     | F   | %     | F   | %     | F  | %     | F   | % |
| Kebisingan            | 32      | 47,1  | 21  | 30,9  | 11  | 16,2  | 4  | 5,9   | -   | - |
| Kelelahan             | 31      | 45,6  | 22  | 32,4  | 8   | 11,8  | 7  | 10,3  | -   | - |
| Pola kerja            | 29      | 42,6  | 20  | 29,4  | 12  | 17,6  | 7  | 10,3  | -   | - |
| Suhu udara            | 32      | 47,1  | 23  | 33,8  | 10  | 14,7  | 3  | 4,4   | -   | - |
| Beban kerja           | 30      | 44,1  | 19  | 27,9  | 7   | 10,3  | 12 | 17,6  | -   | - |
| Kebebasan             | 32      | 47,1  | 21  | 30,9  | 10  | 14,7  | 5  | 7,4   | -   | - |
| Tekanan               | 28      | 41,2  | 24  | 35,3  | 11  | 16,2  | 5  | 7,4   | -   | - |
| Sikap pimpinan        | 26      | 38,2  | 20  | 29,4  | 8   | 11,8  | 14 | 20,6  | -   | - |
| Waktu kerja           | 29      | 42,6  | 28  | 41,2  | 7   | 10,3  | 4  | 5,9   | -   | - |
| Konflik antar pribadi | 31      | 45,6  | 20  | 29,4  | 9   | 13,2  | 8  | 11,8  | -   | - |
| Balas jasa            | 29      | 42,6  | 21  | 30,9  | 11  | 16,2  | 7  | 10,3  | -   | - |
| Masalah keluarga      | 27      | 39,7  | 19  | 27,9  | 12  | 17,6  | 9  | 13,2  | -   | - |
| Total                 | 356     | 523,5 | 258 | 379,4 | 116 | 170,6 | 85 | 125,1 | -   | - |
| Rata-rata             |         | 43,63 |     | 31,62 |     | 14,22 |    | 10,53 | -   | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 75,25 %, cukup setuju sebanyak 14,22%, dan tidak setuju sebanyak 10,53 %. Hal ini menunjukkan bahwa stres karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap beban kerja dan sikap pimpinan terhadap karyawan.

## 3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

| Item Kuesioner                          | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |     |   |
|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|-----|---|
|   | SS      |      | S  |      | CS |      | TS |      | STS |   |
|   | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | % |
| - Kepuasan terhadap gaji                | 24      | 35,3 | 21 | 30,9 | 11 | 16,2 | 12 | 17,6 | -   | - |
| - Kepuasan dengan promosi               | 28      | 41,2 | 25 | 36,8 | 10 | 14,7 | 5  | 7,4  | -   | - |
| - Kepuasan dengan rekan kerja           | 30      | 44,1 | 21 | 30,9 | 15 | 22,1 | 2  | 2,9  | -   | - |
| - Kepuasan dengan penyeilia             | 26      | 38,2 | 25 | 26,8 | 10 | 14,7 | 7  | 10,3 | -   | - |
| - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri | 25      | 36,8 | 23 | 33,8 | 10 | 14,7 | 10 | 14,7 | -   | - |

|           |     |       |     |       |    |       |    |       |   |   |
|-----------|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|---|---|
| Total     | 133 | 198,6 | 115 | 159,2 | 56 | 82,4  | 36 | 52,9  | - | - |
| Rata-rata |     | 39,72 |     | 31,84 |    | 17,58 |    | 10,86 | - | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 71,56 %, cukup setuju sebanyak 17,58%, dan tidak setuju sebanyak 10,86 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerjakaryawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap kepuasan gaji dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yang diberikan atasan kepada karyawan.

## 4.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590      |                           | ,209  |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,289       | ,885                      | 5,316 |
| Stres          | -,253                       | ,107       | -,023                     | -,805 |

| Model          | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   | ,209  | ,604 |                         |       |
| Motivasi Kerja | 5,316 | ,000 | ,895                    | 1,016 |
| Stres          | -,805 | ,503 | ,878                    | 1,024 |

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 0,895 dan variabel stres adalah 0,878 dan nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 1,016 dan variabel stres adalah 1,024 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi di dalam penelitian ini.

## 4.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas untuk Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja

|                                  |                | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                   |                   |
|----------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|
|                                  |                | Motivasi Kerja                     | Stres             | Kepuasan Kerja    |
| N                                |                | 68                                 | 68                | 68                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 15,2012                            | 14,7403           | 5,2512            |
|                                  | Std. Deviation | 2,98421                            | 2,41252           | 1,32143           |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,214                               | ,301              | ,290              |
|                                  | Positive       | ,098                               | ,082              | ,072              |
|                                  | Negative       | -,133                              | -,155             | -,132             |
| Test Statistic                   |                | ,133                               | ,155              | ,132              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,205 <sup>c</sup>                  | ,194 <sup>c</sup> | ,239 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah 0,205; nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel stres adalah 0,194; dan nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,239 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dari IBM SPSS untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Beta  | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error |       |       |      |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590      |       | ,209  | ,604 |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,289       | ,885  | 5,316 | ,000 |
| Stres          | -,253                       | ,107       | -,023 | -,805 | ,503 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa harga komponen a adalah 12,45; harga komponen b<sub>1</sub> adalah 0,898; dan harga komponen b<sub>2</sub> adalah -0,253. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 7. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Stres terhadap Variabel Kepuasan Kerja

|                |        | Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda        |
|----------------|--------|---|
| a              | 12,45  | $Y = 12,45 + 0,898.X_1 - 0,253.X_2 + \varepsilon$ |
| b <sub>1</sub> | 0,898  |   |
| b <sub>2</sub> | -0,253 |   |

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 12,45, nilai komponen b<sub>1</sub> atau koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar + 0,898 (bertanda positif) menandakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun; dan nilai komponen b<sub>2</sub> atau koefisien regresi untuk variabel x<sub>2</sub> sebesar - 0,253 (bertanda negatif) menandakan bahwa variabel stres mempunyai hubungan yang terbalik dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan, sedangkan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,503 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.5 Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja

dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,897 <sup>a</sup> | ,804     | ,798              | 2,23726                    |

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

#### 4.6 Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Uji hipotesis parsial atau uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen secara parsial. Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics 20.0 untuk menguji hipotesis dengan uji t di dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Stres secara Individual dalam Menerangkan Variabel Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Beta  | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error |       |       |      |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590      |       | 2,712 | ,604 |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,168       | ,885  | 5,316 | ,000 |
| Stres          | -,253                       | ,314       | -,023 | -,805 | ,503 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,316, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,668 ( $df = n - k$ ,  $df = 68 - 3$ ,  $df = 65$  dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,316 > 1,668$ ) yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Untuk variabel stres bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -0,805, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,668 ( $df = n - k$ ,  $df = 68 - 3$ ,  $df = 65$  dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,805 < 1,668$ ) yang artinya stres mempunyai pengaruh yang negatif, dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.

#### 4.7 Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F

dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1421,715       | 2  | 789,652     | 85,744 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 451,245        | 65 | 8,729       |        |                   |
| Total        | 1873,060       | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah 85,744. sedangkan  $F_{tabel}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji f untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah 3,14 ( $df (n1) = k - 1$ ,  $df (N1) = 3 - 1$ ,  $df (N1) = 2$ ;  $df (N2) = n - k$ ,  $df (N2) = 68 - 3$ ,  $df (N2) = 65$  dengan taraf kesalahan 5%).

Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $85,744 > 3,14$ ) yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.

#### 4.8 Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Kontribusi Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,897 <sup>a</sup> | ,804     | ,798              | 2,23726                    |

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan variabel stres untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

#### 4.9 PEMBAHASAN

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,898. Artinya, setiap terjadi perubahan motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,898. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.

##### Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk variabel stres dimana t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.

##### Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan.

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,804. Artinya, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis secara diskriptif bahwa variabel motivasi kerja, stress dan kepuasan kerja berada pada kategori baik pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Berdasarkan hasil uji t, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Untuk variabel stress dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan variabel stres untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

##### 5.2 Saran

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pimpinan hendaknya dapat memenuhi keinginan tentang penghargaan terhadap karyawan sesuai prestasi kerja, serta tanggung jawab pimpinan yang semakin meningkat terhadap karyawan. Untuk mengurangi stress bagi karyawan sebaiknya pimpinan hendaknya memberikan sikap yang lebih baik dan demokratis terhadap karyawan. Pimpinan juga harus memperhatikan beban kerja karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan harus berupaya untuk menaikkan gaji dengan sesuai prestasi kerja karyawan, serta menunjukkan bahwa kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu, SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keenam, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

- Martoyo, Kolonel Kal. (Purn). 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Raharjo, Joko. 2013. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Pertama, Jakarta: Platinum.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.** Edisi Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. **Perilaku Organisasi.** Alih Bahasa: Tim Indeks, Edisi Kesembilan, Jakarta: Indeks.
- Saydam, Gouzali. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, H.B., 2007. **Pengantar Manajemen.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. **Perilaku Organisasi.** Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy.2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edi, Elya. 2013. **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan,** Tesis: Program Studi Magister Sains Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Styawahyuni, Ari dan Yuniari, Made . 2012. **Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kampoeng Seafood.** Artikel: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, Email : Ari\_styawahyuni@yahoo.co.id.

## PROGRAM EKSTENSIFIKASI WAJIB PAJAK DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA MEDAN TIMUR

Tonggo S.T.Girsang

NIDN : 0101067701

(Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan)

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to see the impact of the extensification program in an effort to increase tax revenue at Kpp Pratama Medan Timur. This study used a qualitative descriptive method. The results of this study indicate that there is an increase in the number of taxpayers who report their taxes through the 2016 to 2019 year, but the amount of tax revenue in the observation period has not entirely reached the predetermined target. The suggestion of this research is that KPP Pratama Medan Timur should increase socializations activities to taxpayers or the public regarding the tax obligations of taxpayers and collaborate with other parties to expand the outreach of taxpayers.*

**Keywords :** taxpayer extensification, tax office

### PENDAHULUAN

Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan Negara Indonesia yang wajib dibayar oleh wajib pajak kepada negara berdasarkan undang-undang yang dapat dipaksakan untuk menutupi pengeluaran-pengeluaran umum dan pengeluaran pembangunan negara. Untuk menutupi biaya-biaya tersebut diperlukan dana, yang sekarang ini paling dominan bersumber dari pajak di samping adanya sumber-sumber potensial lainnya. Kementerian Keuangan (Kemenkeu) mencatat realisasi penerimaan pajak sepanjang 2019 mencapai Rp 1.332,1 triliun. Angka ini baru sekitar 84,4 persen dari target dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2019 sebesar Rp 1.577,6 triliun.

Upaya yang dilakukan Direktorat Jenderal Pajak untuk meningkatkan penerimaan pajak adalah melalui Seksi Ektensifikasi dan Penyuluhan di seluruh Kantor Pelayanan Pajak di Indonesia. Kegiatan utama ekstensifikasi adalah meningkatkan jumlah Wajib Pajak terdaftar melalui pemberian Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) bagi masyarakat yang telah memenuhi persyaratan subjektif dan objektif. Tujuan yang ingin dicapai oleh Direktorat Jenderal Pajak dalam optimalisasi penerimaan negara dan reformasi administrasi perpajakan diamanatkan dalam Renstra Kementerian Keuangan Tahun 2015-2019. Tujuan ini kemudian dituangkan dalam *Destination Statement* Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2015-2019 sebagai berikut:

**Tabel Destination Statement Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2015-2019**

| Indikator            | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Penerimaan Pajak     | 1.294 T | 1.512 T | 1.737 T | 2.007 T | 2.329 T |
| SPT melalui e-filing | 2 Juta  | 7 Juta  | 14 Juta | 18 Juta | 24 Juta |
| Jumlah WP terdaftar  | 32 Juta | 36 Juta | 40 Juta | 42 Juta | 44 Juta |

*Sumber: Rencana Strategis DJP, Salinan KEP-95/PJ/2015*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa Direktorat Jenderal Pajak mempunyai perencanaan dalam kurun waktu lima tahun berjalan (2015-2019) dengan peningkatan penerimaan pajak, jumlah SPT melalui e-filing dan jumlah WP terdaftar. Meningkatkan efektivitas kegiatan ekstensifikasi dengan menambah jumlah Wajib Pajak terdaftar melalui peningkatan kepatuhan Wajib Pajak baru, kegiatan extra effort ekstensifikasi, himbauan Wajib Pajak baru, pendaatan dan pemetaan, penilaian, pengenaan dan kerja sama serta koordinasi untuk mendukung penerimaan pajak dengan peningkatan penerimaan pajak, jumlah SPT melalui e-filing dan jumlah WP terdaftar. Dengan Ekstensifikasi, masyarakat diimbau untuk melaksanakan pendaftaran sebagai wajib pajak secara sukarela.

Tujuan ekstensifikasi adalah pemberian NPWP dengan memperhatikan asas domisili, sedangkan pemenuhan kewajiban perpajakan yang timbul sebagai akibat pemberian NPWP tetap mengacu pada prinsip *self assessment system* dan sasaran Ekstensifikasi adalah dilaksanakan secara menyeluruh terhadap gerai/tempat usaha yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh wajib pajak orang pribadi baik yang telah memiliki NPWP maupun belum. Bagi Wajib Pajak Orang pribadi yang telah memiliki NPWP, dan identitasnya di mutakhirkan sesuai dengan ketentuan. Berikut adalah data hasil dari kegiatan Pelaksanaan Ekstensifikasi Wajib Pajak pada KPP Pratama Medan Timur.

**Tabel WP Terdaftar dan WP Baru Tahun 2016 s.d 2019 KPP Medan Timur**

| Tahun | Wajib Pajak Terdaftar | Wajib Pajak Baru |
|-------|-----------------------|------------------|
| 2016  | 112.684               | 5.135            |
| 2017  | 119.153               | 6.469            |
| 2018  | 124.134               | 4.981            |
| 2019  | 130.557               | 6.423            |

Sumber: PDI KPP Pratama Medan Timur 2020

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa data wajib pajak terdaftar pada KPP Pratama Medan Timur dari tahun 2016 hingga 2019 terus menerus meningkat, hal ini menunjukkan bahwa pelaksana ekstensifikasi pajak sangat bekerja keras sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Tetapi di tahun 2018 terjadi penurunan wajib pajak terdaftar di KPP Pratama Medan Timur

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam Program Ekstensifikasi Wajib Pajak Dalam Upaya Meningkatkan Penerimaan Pajak Di KPP Pratama Medan Timur adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pajak merupakan salah satu sumber dana pemerintah untuk membiayai belanja pembangunan nasional untuk kepentingan bersama. Oleh sebab itu, sebagai anggota masyarakat kita diminta untuk berkontribusi didalam pembiayaan pembangunan bangsa salah satunya melalui pajak, meskipun kita tidak mendapatkan timbale balik secara langsung dari pembayaran pajak tersebut.

## Hasil Pelaksanaan Ekstensifikasi dan Pengaruhnya dalam Mengoptimalkan Penerimaan Pajak

Kegiatan ekstensifikasi pajak yaitu kegiatan yang bertujuan meningkatkan jumlah wajib pajak terdaftar serta mengoptimalkan penerimaan pajak. Adapun hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana ekstensifikasi pajak KPP Pratama Medan Timur dari tahun 2016 hingga tahun 2019 yaitu akan dipaparkan pada penjelasan dibawah ini.

**Tabel 4.1 Wajib Pajak Melapor SPT dan Peningkatannya**

| Tahun | WP Lapor SPT | Peningkatan WP Lapor SPT |
|-------|--------------|--------------------------|
| 2016  | 37.744       | 2.952                    |
| 2017  | 37.903       | 159                      |
| 2018  | 38.280       | 377                      |
| 2019  | 39.378       | 1.098                    |

Sumber: PDI KPP Pratama Medan Timur 2020

Dari tabel 4.1 diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat kepatuhan wajib pajak dalam melaporkan SPT-nya dari tahun 2016 hingga tahun 2019 pun terus-menerus mengalami peningkatan. Maka dari persentase tersebut dapat kita lihat bahwa tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam melaporkan SPT Tahunannya sangatlah baik karena dari jumlah Wajib Pajak yang ditargetkan KPP Pratama Medan Timur untuk wajib SPT. Hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi KPP Pratama Medan Timur bagaimana pada tahun berikutnya untuk lebih baik dari tahun sebelumnya dan untuk terus mengoptimalkan tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi dalam melaporkan SPT Tahunannya agar mudah bagi KPP untuk mengoptimalkan penerimaan pajak.

## Kontribusi Pelaksanaan Ekstensifikasi Wajib Pajak Terhadap Penerimaan Pajak

Dalam melakukan kegiatan ekstensifikasi pajak salah satu tujuannya adalah mengoptimalkan penerimaan pajak dari penerimaan pajak yang ditargetkan, dengan cara memaksimalkan dan/atau menggali potensi wajib pajak orang pribadi terdaftar dan memaksimalkan tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi dalam melapor SPT Tahunannya, hal ini agar pelaksana ekstensifikasi mengerti wajib pajak orang pribadi seperti apa yang tidak lapor pajak terutangnya dan strategi apa yang harus dibuat untuk bisa menyadarkan wajib pajak tersebut akan kewajiban perpajakannya. Jika

seluruh wajib pajak orang pribadi sadar akan kewajiban perpajakannya dengan strategi yang dilakukan pelaksana ekstensifikasi dalam melaksanakan ekstensifikasi pajak tersebut berarti pelaksana ekstensifikasi sudah berkontribusi untuk mengoptimalkan penerimaan pajak negara. Adapun target penerimaan KPP Pratama Medan Timur dengan jumlah penerimaan yang terealisasi yaitu sebagai berikut.

**Tabel Target Penerimaan Pajak Dan Realisasi Penerimaan Pajak**

| Tahun | Target Penerimaan Pajak | Realisasi Penerimaan Pajak | %       |
|-------|-------------------------|----------------------------|---------|
| 2016  | Rp 1.305.273.822.000    | Rp 1.663.091.909.930       | 127,41% |
| 2017  | Rp 1.514.131.370.000    | Rp 1.323.276.040.452       | 87,40%  |
| 2018  | Rp 1.614.158.552.000    | Rp 1.421.026.523.451       | 88,04%  |
| 2019  | Rp 1.190.128.519.000    | Rp 1.112.566.272.770       | 93,48%  |

Sumber: PDI KPP Pratama Medan Timur 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat realisasi penerimaan pajak tidaklah stabil dikarenakan pada tahun 2016 realisasinya melebihi target sebesar Rp 357.818.087.930 atau 127,41% dari jumlah target penerimaan pajak. Untuk tahun 2017 tidak tercapainya target penerimaan sebanyak Rp 190.855.329.548 atau 12,6% dari jumlah target penerimaan pajak. Untuk tahun 2018 tidak tercapainya target penerimaan sebanyak Rp 193.132.028.549 atau 11.96%, dan di tahun 2019 KPP Pratama Medan Timur tidak mencapai target realisasi penerimaan sebanyak Rp 77.562.246.230 atau 6.52% dari jumlah yang ditargetkan. Ketidak stabilan jumlah realisasi penerimaan pajak oleh KPP Pratama Medan Timur ini disebabkan oleh banyak faktor yang sangat mempengaruhi realisasi penerimaan tersebut. Beberapa faktor yang memengaruhi tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh KPP Pratama Medan Timur di antaranya adalah tingkat kepatuhan Wajib Pajak, ketidakpercayaan Wajib Pajak yang rendah terhadap Kantor Pajak, Wajib Pajak yang sudah memiliki NPWP namun belum tentu Wajib Pajak tersebut efektif. Maksudnya, Wajib Pajak yang sudah terdaftar di KPP Pratama Medan Timur belum tentu melakukan kewajiban perpajakannya seperti memenuhi kewajiban menyampaikan SPT Tahunan. Selain itu juga dapat dipengaruhi oleh data Wajib Pajak yang tidak akurat yaitu tidak menggambarkan keadaan penghasilan yang sebenarnya dari Wajib Pajak tersebut atau Wajib Pajak menyembunyikan keaslian penghasilannya.

### **Upaya-Upaya yang dilakukan KPP Pratama Medan Timur untuk Meningkatkan Penerimaan Pajak**

Berbagai upaya terus dilakukan oleh Seksi Ekstensifikasi guna meningkatkan penerimaan pajak. Upaya yang paling sering dilakukan adalah dengan diberikannya sosialisasi kepada masyarakat tentang kejelasan tujuan apa Wajib Pajak membayarkan pajaknya yaitu untuk pembangunan negara, serta menjelaskan peraturan atau perundang-undang perpajakan dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, cara penyampaian dan penyetoran pajak yang mudah dipahami dan praktis. Upaya lainnya juga dilakukan oleh Seksi Ekstensifikasi yaitu berupa konseling. Upaya ini diharapkan dapat membantu Wajib Pajak karena dengan konseling Wajib Pajak dapat melakukan tanya jawab seputar pajak yang Wajib Pajak tidak ketahui, sehingga tidak ada lagi keraguan di dalam diri Wajib Pajak untuk melakukan kewajiban perpajakannya. Dengan berbagai upaya yang telah dilakukan oleh KPP Pratama Medan Timur melalui kegiatan ekstensifikasi diharapkan dapat meningkatkan jumlah Wajib Pajak terdaftar dan target penerimaan pajaknya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Wajib Pajak terdaftar pada KPP Pratama Medan Timur dari tahun 2016 hingga 2019 terus menerus meningkat, meskipun dari segi jumlah selisih wajib pajak baru tidak stabil, namun hal itu sudah cukup baik dan memberikan dampak positif karena dengan meningkatnya jumlah wajib pajak terdaftar itu berarti memudahkan KPP Pratama Medan Timur untuk memaksimalkan dan/atau mengoptimalkan penerimaan pajak
2. Realisasi penerimaan pajak pada KPP Pratama Medan Timur berfluktuasi selama periode pengamatan yang dilakukan, namun apa bila dilihat secara keseluruhan, adapun hasil penerimaan yang diperoleh sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari capaian penerimaan yang diperoleh KPP Pratama Medan Timur dari tahun 2017 – 2019 rata-rata diatas 85%.

## SARAN

Adapun Saran-saran yang dapat diberikan kepada KPP Pratama Medan Timur antara lain.

1. Meningkatkan kegiatan penyuluhan kepada Wajib Pajak secara langsung, serta memberikan sosialisasi dan imbauan sesering mungkin kepada masyarakat mengenai bagaimana cara mendaftarkan diri menjadi Wajib Pajak, cara pengisian SPT dan cara pelaporan SPT.
2. Memperbaiki strategi-strategi yang digunakan untuk menarik masyarakat agar mau mendaftarkan diri sebagai Wajib Pajak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Direktur Jenderal Pajak (2013). *SE-51/PJ/2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-35/PJ/2013 tentang Tata Cara Ekstensifikasi*.
- Direktur Jenderal Pajak (2015). *PER-21/PJ/2015 Tentang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan*.

Direktur Jenderal Pajak (2015). *SE-39/PJ/2015 Tentang Pengawasan Wajib Pajak Dalam Bentuk Permintaan Penjelasan atas Data dan/atau Keterangan, dan Kunjungan (Visit) Kepada Wajib Pajak*.

Direktorat Jendral Pajak. (2001). *SE-06/PJ.9/2001 Tentang Tujuan Pelaksanaan Kegiatan Ekstensifikasi dan Intensifikasi Pajak*

Mardiasmo (2009). *Perpajakan* (edisi revisi). Yogyakarta : ANDI

Peraturan Menteri Keuangan (2015). *PMK 182/PMK.03/2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak, Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak, Penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak, dan Pencabutan Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak*

Waluyo dan Wirawan, B.I (2003). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta. Salemba Empat

Zain, M. (2008). *Manajemen Perpajakan*. Jakarta: Salemba Empat

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU GROUP MEDAN

Ali Syah Putra

0108128102

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pelita Harapan

### ABSTRAK

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dari latar belakang tersebut peneliti mengemukakan pertanyaan yaitu "Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Group Medan." Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan, yaitu di PT. Permata Hijau Group Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada, penelitian terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah teknik wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan menggunakan data-data yang diperoleh dalam bentuk uraian-uraian kemudian data tersebut dianalisa menggunakan cara berfikir induktif. Hasil dari penelitian yang didapat bahwa kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kinerja, sumber daya

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi merupakan

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Group Medan

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip Rachman menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal. Mc. Achsan sebagaimana yang dikutip oleh Sudarmanto mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Menurut Spencer sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo, juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kemudian Wibowo mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menetukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Malayu P. Hasibuan "Sumber Daya Manusia atau human resource mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa." Menurut Mangkunegara kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Macam-Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia Michael Zwell sebagaimana dikutip oleh Wibowo memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari:

- a) Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b) Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

- c) Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d) Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain
- e) Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.
- Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:
1. Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan
  2. Keterampilan Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperbaiki, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
  3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
  4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.
  5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
  6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
  7. Kemampuan Intelektual Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
  8. Budaya Organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia

## 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Maryoto "Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama". Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui

bawa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4. Kedisiplinan Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-

macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

### 11. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Field Research atau disebut dengan penelitian lapangan, dimana penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala obyektif sebagaimana terjadinya di lokasi tersebut. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena. Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka atau hitungan.

### 3.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber-sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat pribadi, kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Sumber data sekunder ini merupakan bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam uraian. Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang

sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain. Kemudian untuk menganalisis data, peneliti ini menggunakan caraberfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkret, peristiwa konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkret tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengolahan data yang tidak menggunakan teknik statistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan didalam sebuah kalimat.

## PEMBAHASAN

Kompetensi SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi SDM dalam PT. Permata Hijau Group Medan memiliki pengaruh yang cukup baik bagi perkembangan PT. Permata Hijau Group Medan itu sendiri. Kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu lembaga dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Terlebih lagi saat ada perekrtutan karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dibutuhkan lembaga, peluang untuk diterima menjadi karyawan juga menjadi sangat tinggi. Michael Zwell memberikan lima macam kompetensi, yaitu task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership. Seorang karyawan dianggap kompeten jika memiliki lima macam kompetensi tersebut. Menurut peneliti manager di PT. Permata Hijau Group Medan belum dianggap kompeten karena belum memiliki lima macam kompetensi diatas. Manager sebagai seorang pemimpin yang seharusnya mempunyai kompetensi leadership, pada kenyataanya belum mempunyai kompetensi tersebut. Seperti pada umumnya setiap perusahaan memiliki batas minimum atau standar khusus yang wajib dimiliki oleh karyawannya. Dari wawancarayang penulis lakukan ada sistem kompetensi bagi karyawannya yang harus dipenuhi dan menjadi pertimbangan saat rekrutmen. Ada 2 jenis kompetensi yang harus dipenuhi yaitu, soft kompetensi dan hard kompetensi. Soft kompetensi ialah yang

berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.

Pada dasarnya PT. Permata Hijau Group Medan tidak memiliki standar atau kriteria khusus yang diterapkan atau diwajibkan dimiliki para calon karyawannya, PT. Permata Hijau Group Medan hanya merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan posisi atau jabatan yang kosong, seperti misalnya dibutuhkan posisi System Programer, Analys Programer, Network Administrator, dll maka PT. Permata Hijau Group Medan akan merekrut tenaga kerja ahli di bidang teknologi. Kebijakan PT. Permata Hijau Group Medan dalam memposisikan karyawan dalam jabatan dan tugas kerja mereka, mengacu pada kebijakan yang telah dibuat oleh kator pusat. Secara garis besar antara kantor cabang dengan kantor pusat merupakan satu manajemen, dan kantor cabang hanya bisa membuat kebijakan di luar kebijakan yang telah ditentukan kantor pusat. Sehingga kantor pusatlah yang berwenang memberikan keputusan tentang jabatan dan tugas kerja karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Dalam perusahaan ada yang namanya penilaian kinerja (performance appraisal), istilah lainnya tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan. Penilaian karyawan merupakan upaya melakukan penilaian terhadap prestasi seseorang yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. PT. Permata Hijau Group Medan dalam melakukan penilaian kinerja sudah sesuai dengan teori yaitu menurut Hasibuan unsur-unsur penilaian kinerja termasuk ke dalam unsur kedisiplinan, prestasi kerja, kreativitas, dan kerja sama. Kompetensi SDM yang dinilai oleh PT. Permata Hijau Group Medan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap. Pengetahuan yang dinilai antara lain pengetahuan tentang akad-akad dan produk-produk lembaga keuangan syariah. Keterampilan yang dinilai meliputi keterampilan dalam pemograman komputer, semua karyawan diwajibkan bisa menguasai komputer dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian perilaku yang dinilai yaitu yang berkaitan dengan bagaimana sikap atau perilaku karyawan dengan

manager ataupun dengan sesama karyawan. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha yang mengatakan bahwa terdapat empat komponen kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, pendidikan, dan perilaku. Faktor yang mempengaruhi kompetensi seperti yang dikemukakan oleh Zwell yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain sepertikompetensi, ia mengatakan kompetensi yang ia miliki adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri bukan termasuk kompetensi melainkan faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu faktor keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila ia percaya bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, ia tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau melakukan sesuatu yang baru. Begitu sebaliknya jika ia percaya dirinya dapat melakukan sesuatu maka ia akan melakukan sesuatu tersebut dengan percaya diri. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya dan menunjukkan kepada orang lain bahwa ia mampu untuk berpikir ke depan. Faktor yang selanjutnya yaitu keterampilan. Zwell mengatakan keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.. Dalam hal ini kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Permata Hijau Group Medan sesuai dengan teori. Keterampilanketerampilan yang dimiliki dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, hal ini dapat berdampak baik pada organisasi karena dengan meningkatnya kompetensi maka meningkat pula kinerjanya.

Menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntutoleh pekerjaan tersebut. Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Keterampilan karyawan juga berpengaruh pada kinerjanya, keterampilan karyawan meliputi keterampilannya dalam pemograman komputer misalnya penguasaan teknologi online banking untuk keperluan pelayanan nasabah, keterampilan dalam berkomunikasi dan melayani nasabah sangat diperlukan oleh customer servis, keterampilan dalam matematika yang harus dimiliki oleh teller, hingga keterampilan dalam

memecahkan masalah misalnya cepat tanggap dan mampu memberikan jalan keluar yang bijaksana dalam setiap konflik yang terjadi. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Sikap kerja karyawan juga berpengaruh pada kinerjanya. Sikap kerja dalam hal ini yaitu kedisiplinan, fokus dan teliti pada pekerjaan, dan menjalankan tugas dengan baik. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat

### 5.2 Saran

1. T. Permata Hijau Group Medan harus mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
2. ntuk mendorong kompetensi yang tinggi, hendaknya pimpinan dapat mensupport karyawan untuk lebih memiliki kompetensi diri dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan terkait tugas dan tanggung jawabnya seperti diikutkan diklat, seminar maupun pendidikan keahlian, sebagai wujud kepedulian organisasi memberikan motivasi kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Ahmad Hasan Ridwan. Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil (BMT). Bandung: Pustaka Setia, 2015.

- Andrias Ade Rahman. "Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso)", Artikel Ilmiah Mahasiswa. 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia, 2001. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama, 2012. ----- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda, 2010.
- Arcynthia. M. "Skripsi Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar". Makassar: Universitas Hassanudin.
- Emron Edison, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Endah Setyowati. "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," Journal of Islamic Economic, Vol. 4:1. Februari 2002.
- Endri Hernanto. "Skripsi Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Husein Umar. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2009.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Malayu P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sondang P. Siagian. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta, 2009. Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009. Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Susilo Maryoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000. Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Veithszal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press, 2011. [www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org), diunduh pada 23 Mei 2017.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta, 2008.

## PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA MEDAN

Elyzabeth Wijaya, SM, MM

0123028101

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### ABSTRACT

*The problem in this study is the low level of empowerment seen in the lack of employee participation in decision making and appreciation for the results of work that should have been received in accordance with employee expectations. The purpose of this study was to determine the effect of employee empowerment and motivation on employee performance. The method of data collection in this study used a questionnaire with a Likert scale distributed to PT. Kimia Farma. The questionnaire distribution technique was carried out using probability sampling with a simple random sampling method. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for PT. Kimia Farma should increase appreciation to employees who are able to provide good work results and provide rewards for employees who are able to provide solutions in solving problems facing the company.*

**Keywords:** Employee Empowerment, Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2011). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuan karena penggerak yang paling utama adalah manusia itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat pada keberhasilan organisasi. Era kompetitif saat ini menuntut organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar mampu bersaing. Menurut Carlzon (1987) dalam Melhem (2004) pemberdayaan membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada karyawan tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Sumber daya manusia yang diberdayakan akan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dalam melakukan aktivitas yang melibatkan dirinya. Menurut Randolph dan Sashkin (2002) dalam Melhem (2004) pemberdayaan adalah mengenali dan membagikan kekuatan pada

suatu organisasi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat. Karyawan yang diberdayakan dapat melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2016). Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Pemberdayaan memberikan kesempatan bagi setiap individu atau karyawan dalam berpartisipasi menuangkan ide dan masukan dengan upaya memberikan peningkatan kinerja bagi organisasi. Pemberdayaan karyawan mengacu pada pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab dari tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi kepada karyawan tingkat bawah, terutama kekuatan untuk membuat keputusan (Rathna, 2013). Melalui pemberdayaan, karyawan didukung dan didorong untuk menggunakan

keterampilan, kemampuan, dan kreativitas mereka dengan menerima pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Memberdayakan karyawan merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pemberdayaan karyawan merupakan suatu teknik motivasi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik melalui peningkatan tingkat partisipasi dan penentuan nasib karyawannya itu sendiri (Meyerson, 2012 dalam Berraies, et al.,2014).

Melalui suatu motivasi, sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Motivasi meningkatkan kesediaan para pekerja untuk bekerja, sehingga meningkatkan efektifitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2016) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Setiap pencapaian tujuan yang terpenuhi maka akan menimbulkan kebutuhan baru yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi. Maslow dalam Robbins dan Judge (2016) manusia memiliki lima kebutuhan yang membentuk suatu tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Mangkunegara, 2009). Organisasi juga menetapkan bahwa karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan lebih didorong oleh diri sendiri berbeda dengan karyawan yang kurang termotivasi. Karyawan yang termotivasi senang untuk terlibat dalam banyak pekerjaan dan bersedia untuk mengambil tanggung jawab secara luas (Kuvaas dan Dysvik, 2009 dalam Shahzardi, et al., 2014). Menurut Chaudhary dan Sharma (2012) dalam Zameer, et al. (2014) menyatakan motivasi sebagai proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang

sesuai dapat menghasilkan tingkat kinerja terbaik dari karyawan. Menurut Barber dan Bertz (2000) dalam Shahzardi, et al.(2014) mendefinisikan sistem motivasi karyawan membantu organisasi untuk menarik, menangkap, dan mempertahankan potensi sehingga mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Riniwati, 2011 dalam Arifin, et al.,2014). Penilaian hasil kerja yang baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya. Sementara itu, menurut Colquitt, et al.(2011) dalam Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif padapenyelesaian organisasi. Pemberian kontribusi mendorong karyawan untuk mengeluarkan ide dan gagasan yang nantinya akan diterapkan untuk kemajuan organisasi. Menurut Koopmans, et al.(2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Medan ?
2. Apakah Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Medan ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya melepaskan mereka dari halanganhalangan yang memperlambat reaksi dan merintangi aksi mereka. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang

dinyatakan dalam satuan skor sebagai tolok ukurnya (Hasibuan, 2005). Conger & Kanungo (1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sebuah proses meningkatkan keyakinan diri (self efficacy) antara anggota-anggota. Pemberdayaan atau empowerment adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ideidenya dan keputusan-keputusannya, tindakan-tindakannya. Conger dan Knungo mengembangkan teori pemberdayaan yang memusatkan pada konstruk motivasi dari Alferd Bandura. Mereka menyatakan bahwa pemberdayaan sebaiknya dipahami sebagai peningkatan dalam ekspektansi upaya kinerja (effortperformance expectancies), atau perasaan self efficacy. Self efficacy menunjuk pada keyakinan dalam kapabilitas seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber-sumber daya kognitif, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mengatasi situasi. Hasil-hasil riset menunjukkan bahwa jika individual meyakini bahwa dirinya dapat melaksanakan aktifitas yang mensyaratkan keahlian, maka kinerja pelaksanaan tugas tersebut kemungkinan akan lebih tinggi.

## 2.2 Motivasi

Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawah, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan (Hasibuan, 2010:92). Penelitian yang dilakukan oleh Li Xiaohua (2008) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Arifin (2014) motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di dalam Riyadi (2011) di temukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Harry (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azar dan Ali (2013) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Selanjutnya, karyawan termotivasi yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih bersedia mengambil

tanggung jawab (Kuvaas dan Dysvik, 2009 dalam Shahzardi, et al., 2014)

Menurut Chaudhary dan Sharma (2012) dalam Zameer, et al. (2014) menyatakan motivasi sebagai proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi

## 2.3 Kinerja Karyawan

Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan senantiasa dapat diwujudkan pada kinerja yang dapat dinilai secara cermat apakah kinerja karyawan telah tercapai seperti yang direncanakan, karena keberhasilan individu akan membawa dampak yang besar bagi organisasi. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangku Nagara, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Byars & Leslie (dalam Ekowati, 2001) menyatakan performance refers to the degree of accomplishment of task that make up individual job. Dengan demikian kinerja lebih menekankan pada derajat penyelesaian tugas secara perorangan. Kinerja dapat diartikan juga adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nagara 2002). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Cascio (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang diperoleh atas tugastugasnya yang ditetapkan. Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) ada 3 jenis riset atau penelitian yaitu penelitian eksploratori, Penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumbernya berasal dari data yang telah dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam:

##### a. Data Kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT. Kimia Farma Medan seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang mendukung dalam penelitian ini

##### b. Data Kuantitatif

Data ini bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa

angka-angka yang diperoleh langsung dari PT. Kimia Farma Medan seperti jumlah karyawan dan data - data lain yang menunjang penelitian.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari website, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan

### 3.3 Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Medan. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karenaketerbatasan dana, tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan software Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows disajikan sebagai berikut. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak.

Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Nilai tolerance dan VIF dari variabel Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas. Adetya Vianty Putri, Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan... ] 7292 Uji heterokodesitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji Glejser. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus  $< 0,05$ . Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka Model Analisis dianggap layak. Jika  $\text{Sig.} > 0,05$ , maka Model Analisis dianggap tidak layak

Uji ANOVA pada diperoleh nilai antar kelompok pembanding = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 54, pada  $\alpha= 0,05$  maka nilai F tabelnya adalah  $F0,05(2,54) = 3,17$ . Sedangkan Fhitung = 17,780. Nilai Fhitung > Ftabel,  $217,161 > 3,17$ , dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak pada taraf nyata 0,05. Ini

berarti, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $\text{Sig. } t$  sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,451. Nilai  $\text{Sig. } t$   $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerjakuaryawan diperoleh nilai  $\text{Sig. } t$  sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,520. Nilai  $\text{Sig. } t$   $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. Kimia Farma Medan akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan karyawan maka kinerja yang dimiliki karyawan di PT. Kimia Farma Medan Denpasar akan menurun. Magdalena (2012) menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara pemberdayaan dosen dengan kinerja dosen, pemberdayaan berupa pelibatan secara aktif dosen dalam aktifitas tridharma perguruan tinggi dan pemberian dukungan serta motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dosen dan organisasi menjadi agenda penting yang perlu terus dilakukan. penelitian dari Taktaz et al., (2012) mengungkapkan bahwa pemberdayaan yang Selanjutnya hasil optimal merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Hasil Penelitian Waruwu dkk (2013) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Kadirum (2013) menyatakan bahwa berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Suryadewi (2014) menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Medan. Karyawan yang diberdayakan oleh perusahaan akan berani menerima tanggung

- jawab lebih dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk berani mengambil keputusan. Selain itu, karyawan yang diberdayakan akan merasa dihormati dan dihargai karena dilibatkan secara lebih dalam melaksanakan pekerjaan
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Medan. Karyawan yang termotivasi akan terdorong untuk melakukam pekerjaan dan mengembangkan potensi yang dimiliki tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

## 5.2 Saran

1. Saran bagi karyawan PT. Kimia Farma Medan sebaiknya lebih meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang maksimal, saling mendengarkan masukan antara satu sama lain, membuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan berani untuk mengambil tanggung jawab lebih dalam melaksanakan pekerjaan
2. Saran bagi PT. Kimia Farma Medan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dengan memenuhi kebutuhan rasa aman kepada karyawan seperti kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman dan pemberian tunjangan bagi kesejahteraan karyawan, dengan begitu karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Petter L. 2007. *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals with More Gain, Less Pain*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Arifin, Alvin., Hamid, Djambur., Hakam, M Soe'od. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Catur Perkasa Manunggal). Universitas Brawijaya Malang.
- Awamleh, Nail AHK. 2013. "Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey". *Asian Journal of Business Management*, 5(3): 313-319.
- Berraies, Sarra., Chaher, Mehrez., Yaihan, Karim Ben. 2014. "Employee Empowerment and Its Importance for Trust, Innovation and Organizational Performance". *Business Management and Strategy*, Vol. 5, No. 2.
- Burton, Kelli. 2012. *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving*. Indiana University. SPEA Honors Thesis Spring.
- Chintaloo, S and Mahadeo, Jyoti Devi. 2013. "Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited ". *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College*.
- Dahlqvist, Alexander and Matsson, Andreas. 2013. "The impact of extrinsic and intrinsic rewards on employees' motivation A case study of an insurance company". Lund University.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Elnaga, Amir Abou., Imran, Amen. 2014. "The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study". Chairman and Assistant Professor of Business Department Dar Al Uloom University, Vol 2(1).
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robet Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 20013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kirkpatrick, Donald L. 2006. *Improving Employee Performance*. New York: Amacom.
- Kurniansyah, Rizky. Pengaruh Emotional Intelligence dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. 2014. "Contract Validity of the Individual Work Performance

- Questionnaire". Journal of Occupational and Environmental Medicine. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Melhem, Yahya. 2004. "The antecedents of customer contact employees' empowerment". Emerald Insight, Vol. 26, Pp.72-93.
- Mensah, James Kwame., Bawole, Justice Nyigmah., Wedchayanan, Nisada. 2016. "Unlocking the "black box" in the talent management employee performance relationship: evidence from Ghana". Emerald Insight, Vol. 39 No. 12, 2016 pp. 1546-1566.
- Nazir, Moh. 2009. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing . Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

## ANALISIS PENGARUH PRODUK, PROMOSI, HARGA, DAN TEMPAT TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SWALAYAN 88 MEDAN

Bestadrian Prawiro Theng, Drs., MM

0108086002

Dosen Program Studi Kewirausahaan IB IT&B Medan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produk, promosi, harga, dan tempat terhadap keputusan pembelian pada Swalayan 88 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional menggunakan metode survei dengan instrumen angket. Nilai validitas instrumen sebesar 0,911 dan reliabilitasnya sebesar 0,954. Subjek penelitian yang digunakan adalah pembeli di Swalayan 88 Medan yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5 %. Hasil penelitian menunjukkan Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga F hitung  $13,290 > F$  tabel (2,58) pada taraf signifikansi 5% dan  $Ry(x_1.x_2.x_3.x_4) = 0,736 > R(0.05)(18) = 0,243$ , berarti koefisien tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "analisis produk, promosi, harga, dan tempat berpengaruh terhadap keputusan pembelian dapat diterima.

**Kata kunci :** *produk, promosi, harga, tempat, keputusan pembelian*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengakibatkan manusia setiap kali akan mengalami perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial budaya, dan juga pengaruh pada pola perilaku persaingan di dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini membuat persaingan semakin ketat dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan pada umumnya ingin berhasil dalam menjalankan bisnisnya. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya melalui kegiatan pemasaran, yaitu proses dimana perusahaan menciptakan nilai bagi pelanggan dan membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dengan tujuan untuk menangkap nilai dari pelanggan sebagai imbalannya. (Kotler dan Amstrong, 2008). Dalam persaingan yang tajam seperti ini, keberhasilan perusahaan banyak ditentukan oleh ketepatan perusahaan dalam memanfaatkan peluang dan mengidentifikasi kegiatan-kegiatan individu dalam usahanya mendapatkan dan menggunakan barang ataupun jasa yang termasuk didalamnya proses keputusan pembelian. Banyak perusahaan yang berusaha memenangkan persaingan dengan cara memanfaatkan peluang bisnis yang ada dan berusaha menerapkan strategi pemasaran yang tepat dalam rangka menguasai pasar. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mempertahankan eksistensi kinerjanya untuk mencapai suatu tingkat pertumbuhan tertentu. Perusahaan tersebut akan

berusaha menguasai pangsa pasar dengan berbagai Di era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengakibatkan manusia setiap kali akan mengalami perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial budaya, dan juga pengaruh pada pola perilaku persaingan di dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini membuat persaingan semakin ketat dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan pada umumnya ingin berhasil dalam menjalankan bisnisnya. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya melalui kegiatan pemasaran, yaitu proses dimana perusahaan menciptakan nilai bagi pelanggan dan membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dengan tujuan untuk menangkap nilai dari pelanggan sebagai imbalannya. (Kotler dan Amstrong, 2008). Dalam persaingan yang tajam seperti ini, keberhasilan perusahaan banyak ditentukan oleh ketepatan perusahaan dalam memanfaatkan peluang dan mengidentifikasi kegiatan-kegiatan individu dalam usahanya mendapatkan dan menggunakan barang ataupun jasa yang termasuk didalamnya proses keputusan pembelian. Banyak perusahaan yang berusaha memenangkan persaingan dengan cara memanfaatkan peluang bisnis yang ada dan berusaha menerapkan strategi pemasaran yang tepat dalam rangka menguasai pasar. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mempertahankan eksistensi kinerjanya untuk mencapai suatu tingkat pertumbuhan tertentu. Perusahaan tersebut akan berusaha menguasai pangsa pasar

dengan berbagai strategi pemasaran dan juga pelayanannya dengan tujuan akhir mendapatkan laba maksimal dengan tingkat efisiensi kinerja secara optimal. Dengan kata lain, pemasaran merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup dalam persaingan usaha yang semakin ketat dan untuk mengembangkan usahanya. Secara umum pemasaran dapat dikatakan sebagai pola pikir yang menyadari bahwa perusahaan tidak dapat bertahan tanpa adanya transaksi pembelian. Perusahaan harus dapat memasarkan barang atau jasa yang diproduksi kepada konsumen agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Menurut (Kotler dan Amstrong, 2008) produk adalah semua hal yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk menarik perhatian, akuisisi, penggunaan atau konsumsi yang dapat memuaskan suatu keinginan atau kebutuhan. Jadi disini yang dimaksud adalah perusahaan dengan produk paling baik yang akan tumbuh dengan pesat, dan dalam jangka panjang perusahaan tersebut akan lebih berhasil dari perusahaan yang lain.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Adakah pengaruh produk terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan ?
2. Adakah pengaruh promosi terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan?
3. Adakah pengaruh harga terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan ?
4. Adakah pengaruh tempat terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Produk

Pada hakekatnya seseorang membeli produk bukan hanya sekedar ia ingin memiliki produk. Para konsumen membeli barang atau jasa karena barang atau jasa tersebut dipergunakan sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan. Menurut (Kotler & Amstrong, 2001 : 11) produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. Secara konseptual produk adalah pemahaman subyektif dari produsen atas sesuatu yang bias ditawarkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan dan kegiatan konsumen, sesuai dengan kompetensi dan kapasitas organisasi serta daya beli pasar. Selain itu produk dapat pula didefinisikan sebagai persepsi konsumen yang 16

dijabarkan oleh produsen melalui hasil produksinya. Produk dipandang penting oleh konsumen dan dijadikan dasar pengambilan keputusan. Menurut American Society for Quality Control ( dalam Lupiyoadi, 2001), kualitas adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik-karakteristik dari suatu barang atau jasa, dalam hal kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten

### 2.2 Promosi

Menurut Lamb, dkk (2001), promosi adalah komunikasi oleh pemasar yang menginformasikan, dan konsumen atas manfaat produk dan kemudian memposisikan produk dalam pasar (Lamb, 2001). mengingatkan calon pembeli mengenai sebuah produk untuk mempengaruhi suatu pendapat atau memperoleh suatu respon. Menurut Lamb, dkk (2001), promosi adalah komunikasi oleh pemasar yang menginformasikan, dan mengingatkan calon pembeli mengenai sebuah produk untuk mempengaruhi suatu pendapat atau memperoleh suatu respon. Fungsi utama dari suatu strategi promosi para pemasar adalah untuk meyakinkan target pelanggan bahwa barang dan jasa yang ditawarkan tersebut memiliki keunggulan yang berbeda dibandingkan pesaing. Keunggulan deferensiasi merupakan suatu kumpulan dari fitur yang unik dari suatu perusahaan dan produknya yang diterima oleh target pasar sebagai sesuatu yang penting dan unggul dibanding pesaing. Fitur tersebut dapat meliputi produk berkualitas tinggi, pengiriman yang cepat, harga yang murah, pelayanan yang baik, atau fitur lain yang tidak ditawarkan oleh pesaing. Dengan demikian promosi merupakan bagian penting dari bauran pemasaran, menginformasikan para konsumen atas manfaat produk dan kemudian memposisikan produk dalam pasar (Lamb, 2001). Fungsi utama dari suatu strategi promosi para pemasar adalah untuk meyakinkan target pelanggan bahwa barang dan jasa yang ditawarkan tersebut memiliki keunggulan yang berbeda dibandingkan pesaing. Keunggulan deferensiasi merupakan suatu kumpulan dari fitur yang unik dari suatu perusahaan dan produknya yang diterima oleh target pasar sebagai sesuatu yang penting dan unggul dibanding pesaing. Fitur tersebut dapat meliputi produk berkualitas tinggi, pengiriman yang cepat, harga yang murah, pelayanan yang baik, atau fitur lain yang tidak ditawarkan oleh pesaing.

### 2.3 Harga

Suatu perusahaan atau organisasi baik yang mengutamakan laba maupun tidak akan selalu berhadapan dengan penetapan harga produk yang dihasilkan. Dimana sebelumnya lebih dulu perusahaan merumuskan mengenai penetapan harga yang ingin dicapai. Harga memiliki peranan utama dalam proses pengambilan keputusan para pembeli (Tjiptono, 1997), yaitu : 1) Peranan alokasi harga, yaitu fungsi harga dalam membantu para pembeli untuk memutuskan cara memperoleh manfaat atau utilitas tertinggi yang diharapkan berdasarkan daya belinya. 2) Peranan informasi dari harga, yaitu fungsi harga dalam membidik konsumen mengenai faktor-faktor produk, seperti kualitas. Hal ini terutama bermanfaat dalam situasi dimana pembeli mengalami kesulitan untuk menilai faktor produk atau manfaatnya secara objektif. Persepsi yang sering muncul adalah bahwa harga yang mahal mencerminkan kualitas yang tinggi sehingga konsumen menilai harga yang ditetapkan sesuai dengan kualitas produk maupun jasa yang ditetapkan. Selain desain produk, harga merupakan variabel yang dapat dikendalikan dan menentukan diterima atau tidaknya suatu produk oleh konsumen. Harga semata-mata tergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi tentu saja dengan mempertimbangkan berbagai hal. Murah atau mahalnya suatu produk sangat relatif sifatnya.

### 2.4 Tempat

Menurut Lamb (2001), pemilihan lokasi yang baik, merupakan keputusan yang sangat penting. Pertama, karena keputusan lokasi mempunyai dampak yang permanen dan jangka panjang, apakah lokasi tersebut telah dibeli atau hanya disewa. Kedua, lokasi akan mempengaruhi pertumbuhan usaha di masa mendatang. Lokasi yang dipilih haruslah mampu mengalami pertumbuhan ekonomi sehingga usahanya dapat bertahan. Dan yang terakhir, apabila nilai lokasi memburuk akibat perubahan lingkungan yang dapat terjadi setiap waktu, mungkin saja usaha tersebut harus dipindahkan atau ditutup. Lokasi adalah tempat dimana sesuatu berada. Menurut (Lupiyoadi 2001) lokasi merupakan keputusan yang dibuat perusahaan berkaitan dengan dimana operasi dan stafnya akan ditempatkan, dan lokasi merupakan gabungan antara lokasi dan keputusan atas saluran distribusi, dalam hal ini berhubungan dengan cara penyampaian jasa kepada konsumen dan dimana lokasi yang strategi. Lokasi berarti berhubungan dengan di mana perusahaan harus bermarkas dan melakukan operasi.

### 2.5 Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian merupakan keputusan konsumen untuk membeli suatu produk setelah sebelumnya memikirkan tentang layak tidaknya membeli produk itu dengan mempertimbangkan informasi – informasi yang ia ketahui dengan realitas tentang produk itu setelah ia menyaksikannya. Keputusan pembelian merupakan hal yang lazim dipertimbangkan konsumen dalam proses pemenuhan kebutuhan akan barang maupun jasa. Keputusan pembelian adalah segala sesuatu yang dikerjakan konsumen untuk membeli, membuang, dan menggunakan produk dan jasa. Pengertian keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan dimana konsumen benar-benar membeli (Kotler, 2001). Pengambilan keputusan merupakan suatu kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang yang ditawarkan. Keputusan pembelian adalah tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah yang sudah dikenal oleh masyarakat. Sebelum konsumen memutuskan untuk membeli, biasanya konsumen melalui beberapa tahap terlebih dahulu yaitu, (1) pengenalan masalah, (2) pencarian informasi, (3) evaluasi alternatif, (4) keputusan membeli atau tidak, (5) perilaku pembelian (Kotler, 2001). Namun dalam pembelian yang lebih rutin, konsumen sering kali melompati atau membalik beberapa tahap ini. Keputusan pembelian merupakan keputusan konsumen untuk membeli suatu produk setelah sebelumnya memikirkan tentang layak tidaknya membeli produk itu dengan mempertimbangkan informasi – informasi yang ia ketahui dengan realitas tentang produk itu setelah ia menyaksikannya. Keputusan pembelian merupakan hal yang lazim dipertimbangkan konsumen dalam proses pemenuhan kebutuhan akan barang maupun jasa. Keputusan pembelian adalah segala sesuatu yang dikerjakan konsumen untuk membeli, membuang, dan menggunakan produk dan jasa. Pengertian keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan dimana konsumen benar-benar membeli (Kotler, 2001). Pengambilan keputusan merupakan suatu kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang yang ditawarkan. Keputusan pembelian adalah

tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah yang sudah dikenal oleh masyarakat Sebelum konsumen memutuskan untuk membeli, biasanya konsumen melalui beberapa tahap terlebih dahulu yaitu, (1) pengenalan masalah, (2) pencarian informasi. (3) evaluasi alternatif, (4) keputusan membeli atau tidak, (5) perilaku pembelian (Kotler, 2001). Namun dalam pembelian yang lebih rutin, konsumen sering kali melompati atau membalik beberapa tahap ini.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Data mempunyai kedudukan penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti sekaligus berfungsi sebagai alat untuk menguji hipotesis. Benar tidaknya data sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data lebih banyak tergantung dari benar tidaknya instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu dalam setiap penelitian masalah instrumen harus mendapatkan penggarapan yang cermat sebelum penelitian dilakukan. Instrumen adalah alat pengumpul data penelitian, sehingga harus dapat dipercaya, benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (valid). Oleh karena itu instrumen harus valid dan reliabel.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian berikut ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) atau variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya serta variabel bebas (independent variable) atau variabel yang tidak memiliki ketergantungan terhadap variabel yang lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian produk di Swalayan 88 Medan. Variabel bebas adalah bauran pemasaran yang meliputi empat dimensi yang meliputi: Produk, Promosi, Harga dan Tempat. Bauran pemasaran merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam Variabel penelitian berikut ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) atau variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya serta variabel bebas (independent variable) atau variabel yang tidak memiliki ketergantungan terhadap variabel yang lainnya. Variabel terikat

dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian produk di Swalayan 88 Medan. Variabel bebas adalah bauran pemasaran yang meliputi empat dimensi yang meliputi: Produk, Promosi, Harga dan Tempat.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek / subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek / obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang pernah datang dan melakukan pembelian di Swalayan 88 Medan. Untuk melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2006). Jumlah sampel yang ada di penelitian ini berjumlah 50 responden. 50 responden ini di dapat dari tiap variabel bebas yang mewakili 10 responden. Dimana dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang pengambilan objeknya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan berbagai cara tertentu (Mas'ud, 2004).

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh produk, promosi, harga, dan tempat terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan. Secara terperinci deskripsi data produk, promosi, harga, tempat dan keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan, adalah sebagai berikut:

#### 1. Produk

Hasil penghitungan data variabel produk us sebesar = 16; standart deviasi = 1,87. Tabel distribusi data analisis produk di Swalayan 88 Medan diperoleh, rata-rata (mean) = 16,04, median = 16

## 2. Promosi

Hasil penghitungan data promosi di Swalayan 88 Medan diperoleh rata-rata (mean) = 14,86, median = 15, modus sebesar = 14; standart deviasi = 2,07. Hasil penghitungan data promosi di Swalayan 88 Medan diperoleh rata-rata (mean) = 14,86, median = 15, modus sebesar = 14; standart deviasi = 2,07.

## 3. Harga

Hasil penghitungan data harga di Swalayan 88 Medan diperoleh rata-rata (mean) = 15,32, median = 15, modus sebesar = 15; standart deviasi = 2,06.

## 4. Tempat

Hasil penghitungan data tempat di Swalayan 88 Medan rata-rata (mean) = 15,58, median = 16, modus sebesar = 17; standart deviasi = 1,91. Hasil penghitungan data tempat di Swalayan 88 Medan rata-rata (mean) = 15,58, median = 16, modus sebesar = 17; standart deviasi = 1,91.

## 5. Keputusan Pembelian

Hasil penghitungan data keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan rata-rata (mean) = 15,58, median = 15, modus sebesar = 15, standart deviasi = 1,91.

## 6. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Produk terhadap Keputusan Pembelian Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas diperoleh koefisien variabel Produk dengan keputusan pembelian bernilai positif. Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r$  hitung = 0,527 dengan  $r(0.05)(49)$  = 0,243. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "variabel produk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan".

b. Pengaruh Promosi terhadap Keputusan pembelian Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas diperoleh koefisien variabel promosi dengan keputusan pembelian bernilai positif. Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r$  hitung = 0,427 dengan  $r(0.05)(15)$  = 0,243. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "variabel promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan".

c. Pengaruh Harga terhadap Keputusan pembelian Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas diperoleh koefisien variabel harga dengan keputusan

pembelian bernilai positif. Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r$  hitung = 0,535 dengan  $r(0.05)(18)$  = 0,243. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi "variabel harga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan".

- d. Pengaruh tempat terhadap Keputusan pembelian Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas diperoleh koefisien variabel tempat dengan keputusan pembelian bernilai positif. Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r$  hitung = 0,453 dengan  $r(0.05)(18)$  = 0,243. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "tempat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan".
- e. Pengaruh produk, promosi, Harga, dan tempat terhadap Keputusan pembelian Uji hipotesis yang keempat adalah "analisis produk, promosi, harga dan tempat terhadap keputusan pembelian". Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,944 + 0,375 X_1 + 0,033 X_2 + 0,327 X_3 + 0,321 X_4$  Uji keberartian koefisien tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $F$  hitung  $13,290 > F$  tabel (2,58) pada taraf signifikansi 5% dan  $R$  hitung = 0,736 >  $R(0.05)(18)$  = 0,243, berarti koefisien tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "analisis produk, promosi, harga, dan tempat berpengaruh terhadap keputusan pembelian". Besarnya sumbangan produk, promosi harga dan tempat terhadap keputusan pembelian diketahui dengan cara nilai  $R^2 = (r^2 \times 100\%)$ . Nilai  $r^2$  sebesar 0,542, sehingga besarnya pengaruh sumbangan produk, promosi, harga dan tempat terhadap keputusan pembelian sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian.

## 4.2 Pembahasan

Keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan dimana konsumen benar-benar membeli. Pengambilan keputusan merupakan suatu kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan

mempergunakan barang yang ditawarkan. Proses keputusan pembelian merupakan suatu perilaku konsumen untuk menentukan suatu proses pengembangan keputusan dalam membeli suatu produk. Dalam pengambilan keputusan pembelian tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh produk, promosi, harga, dan tempat terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F$  hitung  $13,290 > F$  tabel  $(2,58)$  pada taraf signifikansi  $5\%$ , dengan demikian dapat diartikan produk, promosi harga, dan tempat memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian.

Seorang pembeli pasti akan mengambil keputusan untuk membeli dengan berbagai faktor. Dalam hal produk seorang pembeli akan mempertimbangkan kualitas produk yang dibelinya, selama ini diartikan pembeli di Swalayan 88 Medan memilih kualitas produk yang baik dengan harga yang terjangkau. Dikarenakan dengan produk yang kualitas baik tentu saja barang akan tahan lama untuk digunakan. Untuk analisis promosi merupakan salah satu faktor yang cukup penting, seorang pembeli akan tertarik untuk membeli produk apabila penawaran atau promosinya baik dan dapat menarik minat pembeli. Promosi salah satu strategi pemasaran yang harus dilakukan agar produk yang dijual informasinya bisa sampai pada konsumen atau masyarakat. Dengan demikian semakin baik promosi untuk menarik minat seorang maka keputusan pembelian akan juga semakin meningkat. Analisis harga tentu saja menjadi faktor yang lebih dominan, biasanya pembeli lebih memilih harga yang murah dan terjangkau. Dikarenakan dengan harga yang murah keputusan pembeli tidak akan ragu untuk membeli dengan jumlah yang cukup banyak. Sedangkan tempat merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan keputusan pembelian, seorang pembeli akan lebih memilih lokasi yang mudah dan cukup dekat sehingga mudah mengakses transportasi. Seperti halnya di Swalayan 88 Medan kebanyakan pembeli lebih banyak berasal dari daerah Medan, selain itu jarak yang dekat akan lebih murah untuk biaya transportasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel produk, promosi, harga, dan tempat terhadap keputusan pembelian di

Swalayan 88 Medan Swalayan 88 Medan, dan untuk mengetahui pengaruh dari keempat variabel independen tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien harga  $r$  hitung  $= 0,527 > r$  tabel  $(0,05)(49) = 0,243$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel produk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien harga  $r$  hitung  $= 0,427$  dengan  $r$  tabel  $(0,05)(15) = 0,243$ . Dengan demikian dapat simpulkan variabel promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien harga  $r$  hitung  $= 0,535 > r$  tabel  $(0,05)(18) = 0,243$ . Dengan demikian disimpulkan variabel harga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien koefisien harga  $r$  hitung  $= 0,453 > r$  tabel  $(0,05)(18) = 0,243$ . Dengan demikian disimpulkan variabel tempat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian di Swalayan 88 Medan
5. Uji keberatian koefisien diperoleh harga  $F$  hitung  $13,290 > F$  tabel  $(2,58)$  pada taraf signifikansi  $5\%$ , Dengan demikian disimpulkan analisis produk, promosi, harga, dan tempat berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

### 5.2 Saran

1. Bagi pengelola Swalayan 88 Medan agar lebih ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel bebas lain, sehingga variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian dapat teridentifikasi lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Gerry dan Kottler, Philip. 2001. Prinsip-prinsip Pemasaran jilid I. Edisi kedelapan. Erlangga. Jakarta.

- Amstrong, Gerry dan Kottler, Philip. 2008. Prinsip- Prinsip Pemasaran jilid I. Edisi kedu belas. Erlangga. Jakarta.
- Basu Swasta dan Irawan. 1981. Manajemen Pemasaran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- Basu Swasta dan Irawan. 2001. Manajemen Pemasaran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- Basu Swasta dan Irawan. 2003. Manajemen Pemasaran Modern. Liberty. Yogyakarta
- Eka Umi Kalsum. 2008. Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan. Tesis : Universitas Sumatera Utara.
- Fandy Tjiptono. 1997. Strategi Pemasaran. Edisi kedu. Andy Offset. Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono. 2001. Kualitas Jasa: Pengukuran, Keterbatasan dan Implikasi Manajerial. Majalah Manajemen Usahawan Indonesia. Jakarta.
- Fandy Tjiptono. 2007. Pemasaran Jasa. Bayumedia. Malang.
- Faris Nabhan. 2005. Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Melakukan Pembelian Pada Rumah Makan di Kota Batu. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 6 No. 3.
- Ferdinand, Agusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fu'ad Mas'ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi Sutrisno. 1991. Analisa Butir Untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hendri Sukotjo dan Sumanto A. Radix. 2010. Analisa Marketing Mix-7P (Produk, Price, Promotion, Place, Partisipant, Process, dan Physical Evidence)
- Siti Fatonah dan Sigit R. Soebandiono. 2010. Analisis Faktor – faktor Marketing Mix Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Membeli Benih Jagung P21 Di Kabupaten Hibrida Pioneer Bantul. STIE "AUB". Surakarta.
- Stanton, William J. 1996. Prinsip Pemasaran jilid I. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. Metodologi Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANDALAN BARA INDO MEDAN MEDAN

Susanto

0122037801

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### ABSTRAK

PT. Andalan Bara Indo Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja yaitu *cleaning service* dan satpam. Karyawan merasa kurang puas, karena bentuk motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Selain itu, karyawan mengalami stres karena beban kerja berlebihan, balas jasa yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan dan atasan tidak bersikap adil pada bawahan. Dari uraian tersebut, dirumuskan masalah penelitian adalah apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja?, apakah stres berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja? dan apakah motivasi dan stres berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Manfaat penelitian adalah memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh motivasi dan stres terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Andalan Bara Indo Medan sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini, sampel penelitian sebanyak 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda dan uji t. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah  $Y = 1,892 + 0,795X_1 - 0,285X_2$ . Artinya, motivasi dan stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya. Dengan kata lain, jika bentuk motivasi bertambah, maka kepuasan kerja akan meningkat. Akan tetapi, jika penyebab stres bertambah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,705. Artinya, motivasi dan stres mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,497. Artinya, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres sebesar 49,7%, sedangkan 50,3% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan stres berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; sedangkan variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan upah lembur sesuai harapan karyawan dan hendaknya promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Untuk mengurangi stres, sebaiknya perusahaan memberikan balas jasa yang seimbang dengan pengorbanan karyawan dan menyesuaikan waktu kerja dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang perlu dikelola secara efisien dan efektif oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi dan mengurangi penyebab terjadinya stres, karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya,

memberi arah dan memelihara tingkah laku. Berbagai usaha dilakukan seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi tidaklah mudah didapatkan. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Jika bentuk motivasi material dan non material sesuai harapan karyawan, maka karyawan merasa puas,

sehingga mereka mau mengarahkan seluruh potensinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Stres sebagai kondisi yang dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab timbulnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga.

Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mengalami stres mudah marah dan tidak relaks atau menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama. Untuk mengatasi stres, atasan harus mengadakan konseling, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan mengadakan komunikasi terbuka antara pihak manajemen dengan karyawan. Jika tingkat stres tinggi, maka karyawan menjadi frustasi, sehingga mereka merasa tidak puas.

Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi adalah individu yang pada umumnya menyukai dan menilai pekerjaan secara baik serta mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, beban kerja, peralatan kerja yang mendukung, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan. Jika karyawan merasa tidak puas, maka tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ciri-ciri karyawan yang merasa tidak puas adalah sering mengeluh, tidak disiplin dan malas bekerja, bahkan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan.

Styawahyuni dan Yuniari (2012), meneliti pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood.

PT. Andalan Bara Indo Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang

jasa tenaga kerja yaitu *Clearning Service* dan Satpam. Perusahaan ini memberikan motivasi kepada karyawan berupa motivasi finansial dan non finansial. Motivasi finansial berupa upah lembur pada saat karyawan bekerja di luar jam kerja normal, dan tunjangan hari raya diberikan pada hari raya Indul Fitri. Motivasi non finansial berupa puji dan penghargaan bagi karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, promosi jabatan dari karyawan biasa menjadi supervisor dan pengawas lapangan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan. Perusahaan mengurangi stres melalui penyesuaian tugas yang dibebankan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa karyawan PT. Multi Mandiri Medan merasa kurang puas, karena bentuk motivasi yang diberikan berupa upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja normal hanya Rp 6.000,00/jam sedangkan yang diharapkan oleh karyawan sebesar Rp 10.000,00/jam. Karyawan yang memiliki hubungan famili dengan atasan lebih berpeluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan mengharapkan agar promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Selain itu, karyawan mengalami stres karena balas jasa yang diberikan tidak seimbang dengan tugas yang dibebankan dan atasan bertindak adil dalam melaksanakan promosi jabatan dan waktu kerja tidak sesuai beban kerja yang diberikan oleh atasan.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan?
3. Apakah stresberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan?
4. Apakah motivasi kerja dan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan?

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Pelaksanaan motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.
3. Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.
4. Pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *move* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, karena tanpa motivasi sulit bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Darmawan, (2013:57) motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja

Menurut Martoyo (2007:183), "motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan". Menurut Wahjono (2010:78), "motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu". Sementara Siswanto (2007:119), menyatakan bahwa "motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong keinginan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan".

### Teori Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:223), teori motivasi adalah:

- a. Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang membagi lima kebutuhan dalam hierarki, yakni: (1) Fisiologis, (2) Rasa aman, (3) Sosial, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi diri.

- b. Teori X dan Y menurut Douglas McGregor

Teori X menganggap bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja; sedangkan teori Y menganggap bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggungjawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.

- c. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Teori dua faktor juga disebut teori motivasi higiene dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik pekerjaan dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Faktor-faktor instrinsik pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian. Faktor-faktor ekstrinsik pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan adalah pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan dan kondisi kerja.

- d. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu : (1) Kebutuhan pencapaian, (2) Kebutuhan kekuatan dan (3) Kebutuhan hubungan.

- e. Teori Evaluasi Kognitif

Teori evaluasi kognitif menjelaskan bahwa penenalan penghargaan ekstrinsik, seperti imbalan kerja, untuk usaha kerja yang sebelumnya memuaskan secara instrinsik karena kesenangan yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri cenderung menurunkan seluruh motivasi.

- f. Teori Penentuan Tujuan

Pada akhir tahun 1960-an, Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai suatu tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori ini menyimpulkan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

### Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:150), jenis-jenis motivasi yaitu: (1) Motivasi positif dan (2) Motivasi negatif. Kedua motivasi tersebut sering digunakan perusahaan. Penggunaannya harus

tepat, dan seimbang supaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Masalah yang sering terjadi adalah kapan motivasi positif atau negatif itu efektif diberlakukan oleh pimpinan perusahaan. Pemberian motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Menurut Hasibuan (2010:151), alat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berupa: (a) *Material incentive* dan (b) *Non material incentive*.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2013:154), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terbagi dua, yaitu: (1) Faktor intern yang terdiri dari : (a) Keinginan untuk dapat hidup, (b) Keinginan untuk dapat memiliki, (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan (e) Keinginan untuk berkuasa ; (2) Faktor ekstern meliputi : (a) Kondisi lingkungan kerja, (b) Lingkungan pekerjaan, (c) Kompensasi yang memadai, (d) Supervisi yang baik, (e) Jaminan pekerjaan, (f) Status dan tanggung jawab, dan (g) Peraturan yang fleksibel.

### Pengertian dan Jenis-jenis Stres

Stres merupakan respon psikologis dan respon emosi seseorang yang dapat menciptakan ketidakpastian dan gagalnya kendali diri. Stres menghasilkan beberapa kombinasi dari rasa frustasi dan kegelisahan. Rivai dan Mulyadi (2011:308), "stres adalah sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya". Menurut Robbins (2008:376), "stres adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsi sebagai tidak pasti dan penting". Jadi, stres sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Rivai dan Mulyadi (2011:308), jenis stres terbagi dua, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan desktruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit dan penurunan disiplin.

Respon orang pada stres bervariasi menurut kepribadiannya, sumber daya yang tersedia untuk membantu menanggulanginya, dan konteks di mana stres terjadi. Ketika tingkat stres relatif rendah pada saat menguasai sumber daya, stres dapat menjadi kekuatan positif, menstimulasi perubahan yang diinginkan dan pencapaian hasil. Namun, terlalu banyak stres yang dihubungkan dengan banyak konsekuensi negatif, termasuk gangguan tidur, penyalahgunaan obat dan alkohol, sakit kepala, tekanan darah tinggi dan penyakit jantung. Orang yang berpengalaman sakit yang disebabkan oleh terlalu banyak stres mungkin akan menarik diri dari interaksi dengan rekan kerja, mengambil cuti sakit dan mencari pekerjaan yang kurang memicu stres di tempat lain.

### Gejala dan Pengelolaan Stres

Rivai dan Mulyadi (2011:308), gejala stres dapat berupa:

- a. Gejala fisik, yaitu sulit tidur dan tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung serta kehilangan energi.
- b. Gejala emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahgunakan orang lain.

Stres yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hanya saja dalam

kaitan ini, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Dengan demikian, stres yang tidak teratasi berakibat pada kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap kinerja karyawan akan bersifat negatif.

Sunyoto (2013:216), menyatakan ada dua pendekatan pengelolaan stres, yaitu ; (1) Pendekatan individu, dan (2) Pendekatan organisasi.

#### Faktor-faktor Penyebab Stres

Menurut Sunyoto (2013:217), penyebab stress adalah (1)penyebab fisik meliputi: kebisingan, kelelahan, penggeseran kerja,suhu dan kelembaban, beban kerja berlebihan, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan.

#### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), “kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Menurut Sunyoto (2013:210), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Martoyo (2007:156), “kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dan Jugle (2008:112), empat respons karyawan ketika kondisi pekerjaan tidak menyenangkan, yaitu: (1) Keluar (*exit*), (2) Aspirasi (*voice*), (3) Kesetiaan (*loyalty*). (4) Pengabaian (*neglect*).

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif

tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah: (a) Balas jasa yang adil dan layak., (b)Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (c)Beban kerja, (d)Peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (e) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan (f)Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Bara Indo Medan yang beralamat di Jl. Tempua Residence Blok R-1 (Gagak Hitam) Ringroad Medan.Ruang lingkup penelitian ini adalahmotivasi, stresdan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medan sebanyak 68 orang.Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi. Menurut Sugiyono (2013: 117) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka populasi akan dijadikan menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini, sampel penelitian sebanyak 68 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensusyaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

| tem Kuesioner                    | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |
|----------------------------------|---------|------|----|------|----|------|----|------|
|                                  | SS      |      | S  |      | CS |      | TS | STS  |
|                                  | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| - Keinginan untuk kompensasi     | 28      | 41,2 | 20 | 29,4 | 11 | 16,2 | 9  | 13,2 |
| - Keinginan untuk dapat hidup    | 26      | 38,2 | 24 | 35,3 | 15 | 22,1 | 3  | 4,4  |
| - Keinginan untuk dapat memiliki | 30      | 44,1 | 21 | 30,9 | 12 | 17,6 | 5  | 7,4  |
| - Keinginan penghargaan          | 25      | 36,8 | 20 | 29,4 | 9  | 13,2 | 14 | 20,6 |
| - Keinginan akan pengakuan       | 21      | 30,9 | 27 | 39,7 | 10 | 14,7 | 10 | 14,7 |
| - Keinginan                      | 28      | 41,2 | 24 | 35,3 | 8  | 11,8 | 8  | 11,8 |

|                            |     |              |     |              |     |              |    |              |   |   |
|----------------------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|----|--------------|---|---|
| berkuasa                   |     |              |     |              |     |              |    |              |   |   |
| - Kondisi lingkungan kerja | 29  | 42,6         | 21  | 30,9         | 8   | 11,8         | 10 | 14,7         | - | - |
| - Supervisi yang baik      | 23  | 33,8         | 27  | 39,7         | 9   | 13,2         | 9  | 13,2         | - | - |
| - Jaminan pekerjaan        | 30  | 44,1         | 18  | 26,5         | 11  | 16,2         | 9  | 13,2         | - | - |
| - Status                   | 28  | 41,2         | 26  | 38,2         | 10  | 14,7         | 4  | 5,9          | - | - |
| - Tanggung jawab           | 28  | 41,2         | 19  | 27,9         | 10  | 14,7         | 11 | 16,2         | - | - |
| - Peraturan yang fleksibel | 31  | 45,6         | 26  | 38,2         | 8   | 11,8         | 3  | 4,4          | - | - |
| Total                      | 327 | 480,9        | 273 | 403,4        | 121 | 185          | 95 | 126,5        | - | - |
| Rata-rata                  |     | <b>40,28</b> |     | <b>33,62</b> |     | <b>15,42</b> |    | <b>10,68</b> | - | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2016

Pada tabel 1dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 73,90 %, cukup setuju sebanyak 15,42%, dan tidak setuju sebanyak 10,68 %.Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medanberada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap keinginan penghargaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan.

## 2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Stres

Tabel 2. Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Stres

| Item Kuesioner        | Jawaban |              |     |              |     |              |    |              |     |   |
|-----------------------|---------|--------------|-----|--------------|-----|--------------|----|--------------|-----|---|
|                       | SS      |              | S   |              | CS  |              | TS |              | STS |   |
|                       | F       | %            | F   | %            | F   | %            | F  | %            | F   | % |
| Kebisingan            | 32      | 47,1         | 21  | 30,9         | 11  | 16,2         | 4  | 5,9          | -   | - |
| Kelelahan             | 31      | 45,6         | 22  | 32,4         | 8   | 11,8         | 7  | 10,3         | -   | - |
| Pola kerja            | 29      | 42,6         | 20  | 29,4         | 12  | 17,6         | 7  | 10,3         | -   | - |
| Suhu udara            | 32      | 47,1         | 23  | 33,8         | 10  | 14,7         | 3  | 4,4          | -   | - |
| Beban kerja           | 30      | 44,1         | 19  | 27,9         | 7   | 10,3         | 12 | 17,6         | -   | - |
| Kebebasan             | 32      | 47,1         | 21  | 30,9         | 10  | 14,7         | 5  | 7,4          | -   | - |
| Tekanan               | 28      | 41,2         | 24  | 35,3         | 11  | 16,2         | 5  | 7,4          | -   | - |
| Sikap pimpinan        | 26      | 38,2         | 20  | 29,4         | 8   | 11,8         | 14 | 20,6         | -   | - |
| Waktu kerja           | 29      | 42,6         | 28  | 41,2         | 7   | 10,3         | 4  | 5,9          | -   | - |
| Konflik antar pribadi | 31      | 45,6         | 20  | 29,4         | 9   | 13,2         | 8  | 11,8         | -   | - |
| Balas jasa            | 29      | 42,6         | 21  | 30,9         | 11  | 16,2         | 7  | 10,3         | -   | - |
| - Masalah keluarga    | 27      | 39,7         | 19  | 27,9         | 12  | 17,6         | 9  | 13,2         | -   | - |
| Total                 | 356     | 523,5        | 258 | 379,4        | 116 | 170,6        | 85 | 125,1        | -   | - |
| Rata-rata             |         | <b>43,63</b> |     | <b>31,62</b> |     | <b>14,22</b> |    | <b>10,53</b> | -   | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2016

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 75,25 %, cukup setuju sebanyak 14,22%, dan tidak setuju sebanyak 10,53 %.Hal ini menunjukkan bahwa streskaryawan pada PT. Andalan Bara Indo Medanberada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap beban kerja dan sikap pimpinan terhadap karyawan.

## 3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

| Item Kuesioner                          | Jawaban |              |     |              |    |              |    |              |     |   |
|---|---------|--------------|-----|--------------|----|--------------|----|--------------|-----|---|
|   | SS      |              | S   |              | CS |              | TS |              | STS |   |
|   | F       | %            | F   | %            | F  | %            | F  | %            | F   | % |
| - Kepuasan terhadap gaji                | 24      | 35,3         | 21  | 30,9         | 11 | 16,2         | 12 | 17,6         | -   | - |
| - Kepuasan dengan promosi               | 28      | 41,2         | 25  | 36,8         | 10 | 14,7         | 5  | 7,4          | -   | - |
| - Kepuasan dengan rekan kerja           | 30      | 44,1         | 21  | 30,9         | 15 | 22,1         | 2  | 2,9          | -   | - |
| - Kepuasan dengan penyellia             | 26      | 38,2         | 25  | 26,8         | 10 | 14,7         | 7  | 10,3         | -   | - |
| - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri | 25      | 36,8         | 23  | 33,8         | 10 | 14,7         | 10 | 14,7         | -   | - |
| Total                                   | 133     | 198,6        | 115 | 159,2        | 56 | 82,4         | 36 | 52,9         | -   | - |
| Rata-rata                               |         | <b>39,72</b> |     | <b>31,84</b> |    | <b>17,58</b> |    | <b>10,86</b> | -   | - |

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2016

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 71,56 %, cukup setuju sebanyak 17,58%, dan tidak setuju sebanyak 10,86 %.Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medanberada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap kepuasan terhadap gaji dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yang diberikan atasan kepada karyawan.

## Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                           |            |       |           | Collinearity Statistics |
|----------------|-----------------------------|-------|---------------------------|------------|-------|-----------|-------------------------|
|                | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |            | t     | Sig.      |                         |
|                |                             |       | B                         | Std. Error | Beta  | Tolerance |                         |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590 |                           |            | ,209  | ,604      |                         |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,289  |                           |            | ,885  | ,000      | ,895                    |
| Stres          | ,253                        | ,107  |                           |            | -,023 | ,503      | ,878                    |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 0,895 dan variabel stres adalah 0,878 dan nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 1,016 dan variabel stres adalah 1,024 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi di dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas untuk Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  | Motivasi Kerja  | Stres                             | Kepuasan Kerja                    |
|----------------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| N                                | 68  | 68                                | 68                                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean<br>15,2012   | 14,740<br>3                       | 5,2512                            |
|                                  | Std. Deviation<br>2,98421                                 | 2,4125<br>2                       | 1,32143                           |
| Most Extreme Differences         | Absolute<br>Positive<br>Negative<br>.214<br>.098<br>-.133 | .301<br>.082<br>-.155             | .290<br>.072<br>-.132             |
| Test Statistic                   |   | .133<br>.133<br>.205 <sup>c</sup> | .155<br>.132<br>.239 <sup>c</sup> |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |   |                                   |                                   |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah 0,205; nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel stres adalah 0,194; dan nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,239 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dari IBM SPSS untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590      |                           | ,209  | ,604 |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,289       | ,885                      | 5,316 | ,000 |
| Stres          | -,253                       | ,107       | -,023                     | -,805 | ,503 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa harga komponen a adalah 12,45; harga komponen

$b_1$  adalah 0,898; dan harga komponen  $b_2$  adalah -0,253. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 7. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Stres terhadap Variabel Kepuasan Kerja

|       | Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda |
|-------|--|
| a     | 12,45                                      |
| $b_1$ | 0,898                                      |
| $b_2$ | -0,253                                     |

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 12,45, nilai komponen  $b_1$  atau koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar + 0,898 (bertanda positif) menandakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun; dan nilai komponen  $b_2$  atau koefisien regresi untuk variabel  $x_2$  sebesar - 0,253 (bertanda negatif) menandakan bahwa variabel stres mempunyai hubungan yang terbalik dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan, sedangkan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,503 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,897 <sup>a</sup> | ,804     | ,798              | 2,23726                    |

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

## Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Uji hipotesis parsial atau uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen secara parsial. Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics 20.0 untuk menguji hipotesis dengan uji t di dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Stres secara Individual dalam Menerangkan Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 12,45                       | 4,590      |                           | 2,712 | ,604 |
| Motivasi Kerja | ,898                        | ,168       | ,885                      | 5,316 | ,000 |
| Stres          | -,253                       | ,314       | -,023                     | -,805 | ,503 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja bahwa  $t_{hitung} = 5,316$  sebesar 5,316, sedangkan  $t_{tabel} = 1,668$  ( $df = n - k$ ,  $df = 68 - 3$ ,  $df = 65$  dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,316 > 1,668$ ) yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Untuk variabel stres bahwa  $t_{hitung} = -0,805$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,668$  ( $df = n - k$ ,  $df = 68 - 3$ ,  $df = 65$  dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,805 < 1,668$ ) yang artinya stres mempunyai pengaruh yang negatif, dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

## Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1421,715       | 2  | 789,652     | 85,744 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 451,245        | 65 | 8,729       |        |                   |
| Total        | 1873,060       | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah 85,744. sedangkan  $F_{tabel}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji f untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah 3,14 ( $df (n1) = k - 1$ ,  $df (N1) = 3 - 1$ ,  $df (N1) = 2$ ;  $df (N2) = n - k$ ,  $df (N2) = 68 - 3$ ,  $df (N2) = 65$  dengan taraf kesalahan 5%).

Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $85,744 > 3,14$ ) yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

## Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Kontribusi Var. Motivasi Kerja Dan Variabel Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,897 <sup>a</sup> | ,804     | ,798              | 2,23726                    |

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan variabel stres untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,898. Artinya, setiap terjadi perubahan motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,898. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

### Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk variabel stres dimana t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,804. Artinya, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis secara diskriptif bahwa variabel motivasi kerja, stress dan kepuasan kerja berada pada kategori baik pada PT. Delta Mandiri Medan. Berdasarkan hasil uji t, dimana  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

Untuk variabel stress dimana  $t_{hit}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , artinya stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalan Bara Indo Medan. Berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hit}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Bara Indo Medan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan variabel stres untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

### Saran

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pimpinan hendaknya dapat memenuhi keinginan tentang penghargaan terhadap karyawan sesuai prestasi kerja, serta tanggung jawab pimpinan yang semakin meningkat terhadap karyawan. Untuk mengurangi stress bagi karyawan sebaiknya pimpinan hendaknya memberikan sikap yang lebih baik dan demokratis terhadap karyawan. Pimpinan juga harus memperhatikan beban kerja karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan harus berupaya untuk menaikkan gaji dengan sesuai prestasi kerja karyawan, serta menunjukkan bahwa kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keenam, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Martoyo, Kolonel Kal. (Purn). 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Raharjo, Joko. 2013. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Pertama, Jakarta: Platinum.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.** Edisi Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. **Perilaku Organisasi.** Alih Bahasa: Tim Indeks, Edisi Kesembilan, Jakarta: Indeks.
- Saydam, Gouzali. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, H.B., 2007. **Pengantar Manajemen.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. **Perilaku Organisasi.** Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edi, Elya. 2013. **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluhan**
- Pertanian Pada Kantor Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan,** Tesis: Program Studi Magister Sains Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Styawahyuni, Ari dan Yuniari, Made . 2012. **Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kampoeng Seafood.** Artikel: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, Email : Ari\_styawahyuni@yahoo.co.id.

## ANALISIS TRANSPARANSI INFORMASI PRODUK SIMPANAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO), TBK KCP LETDA SUJONO MEDAN

Hidayat Nasution<sup>1</sup> Magdalena Riang Hati Ziraluo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Perbankan dan Keuangan Politeknik Mandiri Bina Prestasi

<sup>2</sup> Alumni Prodi Perbankan dan Keuangan Politeknik Mandiri Bina Prestasi

### ABSTRAK

Transparansi informasi mengenai produk bank menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari untuk menjaga kredibilitas lembaga perbankan sekaligus melindungi hak-hak nasabah sebagai konsumen pengguna jasa perbankan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. Tujuan Peneliti melakukan penelitian di PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan adalah untuk mengetahui kesesuaian penerapan Transparansi Informasi Produk Bank Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP PBI No. 7/6/PBI/2005 dan Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP. Dari hasil analisis, maka dapat disimpulkan hasil Analisis Transparansi Informasi Produk Simpanan Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan telah sesuai dengan PBI No. 7/6/PBI/ 2005 dan Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP.

**Kata Kunci:** *Produk, Simpanan, Transparansi, Informasi*

### A. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Produk bank adalah produk dan atau jasa perbankan termasuk produk dan atau jasa lembaga keuangan bukan Bank yang dipasarkan oleh Bank sebagai agen pemasaran. pemilihan produk bank oleh nasabah seringkali lebih didasarkan pada aspek informasi mengenai manfaat yang akan diperoleh dari produk bank tersebut. hal ini satu sisi terjadi karena pada umumnya informasi mengenai produk bank yang disediakan bank belum menjelaskan secara berimbang manfaat, risiko maupun biaya-biaya yang melekat pada suatu produk bank.

Oleh karena itu tidak jarang timbul perselisihan antara bank dengan nasabah yang disebabkan karena adanya kesenjangan informasi mengenai karakteristik produk bank yang ditawarkan bank kepada nasabah. akibat, hak-hak nasabah untuk mendapatkan informasi yang lengkap, akurat, terkini, dan utuh menjadi tidak terpenuhi. pada sisi yang lain, kurangnya informasi yang memadai mengenai produk bank memungkinkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan kegiatan usaha perbankan yang dapat merugikan nasabah sehingga diperlukan adanya transparansi informasi mengenai produk bank untuk meningkatkan *good governance* di sektor perbankan.

Dengan memperhatikan hal-hal di atas, maka transparansi informasi mengenai produk bank menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari untuk menjaga kredibilitas lembaga

perbankan sekaligus melindungi hak-hak nasabah sebagai konsumen pengguna jasa perbankan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

Berdasarkan uraian di atas maka Peneliti tertarik memilih judul “Transparansi Informasi Produk Bank Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Medan Iskandar Muda”.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Transparansi Informasi Produk Bank Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan sudah sesuai dengan PBI No. 7/6/PBI/ 2005 dan Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP ??”

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Peneliti melakukan penelitian di PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan adalah untuk mengetahui kesesuaian penerapan Transparansi Informasi Produk Bank Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP PBI No. 7/6/PBI/ 2005 dan Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP ??”

### B. Kajian Teori

#### 2.1 Bank

Salah satu perusahaan yang menjual jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan atau lebih dikenal dengan nama bank. Bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Fungsi bank merupakan perantara di masyarakat yang membutuhkan dana dengan masyarakat yang kelebihan dana, di samping menyediakan jasa-jasa keuangan lainnya. Oleh karena itu bank berfungsi sebagai perantara keuangan, maka dalam hal ini faktor “kepercayaan” dari masyarakat merupakan faktor utama dalam menjalankan bisnis perbankan. Manajemen bank dihadapkan berbagai upaya untuk menjaga kepercayaan tersebut, sehingga dapat memperoleh simpati dari para calon nasabah.

Menurut UU No. 10 Tahun1998, bank adalah suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalirkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Menurut Kasmir (2017:11) secara sederhana bank dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalirkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya.

Dalam praktik perbankan di Indonesia saat ini terdapat beberapa jenis perbankan yang diatur dalam Undang-undang Perbankan nomor 10 Tahun1998 dengan sebelumnya yaitu Undang-undang nomor 14 Tahun1967, maka terdapat beberapa perbedaan. Namun, kegiatan utama atau pokok bank sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tidak berbeda satu sama lainnya.

Perbedaan jenis perbankan dapat dilihat dari segi fungsi, serta kepemilikan bank. Dari segi fungsi perbedaan yang terjadi terletak pada luasnya kegiatan atau jumlah produk yang dapat ditawarkan maupun jangkauan wilayah operasinya. Sedangkan kepemilikan perusahaan diliat dari segi kepemilikan saham yang ada serta akta pendiriannya. Perbedaan lainnya adalah diliat dari segi siapa nasabah yang mereka layani apakah masyarakat luas atau masyarakatnya dalam lokasi tertentu (kecamatan).

Adapun jenis perbankan dewasa ini dapat ditinjau dari berbagai segi (Kasmir 2017:31-36) antara lain:

1. Dilihat dari segi fungsinya, UU Pokok Perbankan nomor 14 Tahun1967 jenis perbankan menurut fungsinya terdiri atas Bank Umum, Bank Pembangunan, Bank Tabungan, Bank Pasar, Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pegawai, dan Bank jenis lainnya.

UU Pokok Perbankan Nomor 7 Tahun1992 dan ditegaskan lagi dengan keluarnya UU RI No. 10 Tahun1998 maka jenis perbankan terdiri dari:

- a. Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa lalu lintas pembayaran. Bank umum sering disebut bank komersial (commercial bank)
  - b. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.
2. Dilihat dari segi kepemilikannya
    - a. Bank milik pemerintah, dimana baik akta pendirian maupun modal dimiliki oleh pemerintah sehingga seluruh keuntungan bank ini dimiliki oleh pemerintah pula. Cth. BNI 46, BRI Sedangkan bank milik pemerintah daerah (pemda) terdapat di daerah tingkat I dan tingkat II masing-masing provinsi. Cth. Bank SUMUT
    - b. Bank milik swasta nasional, dimana akta pendiriannya didirikan oleh swasta, begitu pula pembagian keuntungannya untuk keuntungan swasta pula. Cth. BCA
    - c. Bank milik koperasi, kepemilikan saham-saham bank ini dimiliki oleh perusahaan yang berbadan hukum koperasi. Cth. Bank Umum Koperasi Indonesia
    - d. Bank milik asing merupakan cabang dari bank yang ada di luar negeri, baik milik swasta asing atau pemerintah asing. Jelas kepemilikannya pun dimiliki oleh pihak luar negeri. Cth. City Bank
    - e. Bank milik campuran, dimana kepemilikan saham bank campuran dimiliki oleh pihak asing dan pihak swasta nasional. Kepemilikan sahamnya secara mayoritas dipegang oleh warga negara Indonesia. Cth. Sumitomo Niaga Bank
  3. Dilihat dari segi statusPembagian berdasarkan kedudukan atau status bank tersebut menunjukkan ukuran kemampuan bank dalam melayani masyarakat baik dari segi jumlah produk, modal maupun kualitas pelayannya. Status bank yang dimaksud adalah:
    - a. Bank devisa, merupakan bank yang dapat melaksanakan transaksi keluar negeri atau yang berhubungan dengan mata uang asing

- secara keseluruhan, misalnya inkaso keluar negeri, travelers cheque, pembukaan dan pembayaran letter of credit dan transaksi lainnya.
- b. Bank non devisa, merupakan bank yang belum mempunyai izin untuk melaksanakan transaksi sebagai bank devisa sehingga tidak dapat melaksanakan transaksi seperti halnya bank devisa.
4. Dilihat dari segi cara menentukan harga
- Bank yang berdasarkan prinsip konvensional
  - Bank yang berdasarkan prinsip syariah
- Secara lebih spesifik bank dapat berfungsi sebagai:
1. *Agent of trust*, dasar utama kegiatan perbankan adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Masyarakat akan mau menitipkan dananya di bank apabila dilandasi adanya unsur kepercayaan. Masyarakat percaya bahwa uangnya tidak salahgunakan oleh bank, uangnya
  2. *Agent of development*, kegiatan perekonomian masyarakat disektor moneter dan sektor riil tidak dapat dipisahkan, kedua sektor tersebut selalu berinteraksi dan saling mempengaruhi.
  3. *Agent of service*, asa ini antara lain dapat berupa jasa pengiriman uang, penitipan barang berharga, pemberian jaminan bank, dan penyelesaian tagihan
- Bank memiliki beberapa macam produk, yaitu:
1. Simpanan
- Simpanan pada bank terdiri atas beberapa jenis:
- a. Tabungan, menurut UU Perbankan Nomor 10 Tahun1998 merupakan simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro, dan atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu. syarat-syarat penarikan tertentu maksudnya adalah sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang telah dibuat antara pihak bank dengan si penabung (deposan).
  - b. Simpanan Giro, menurut UU Perbankan Tahun1999 tanggal 10 November1998 adalah simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana pemerintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindahbukuan. dapat ditarik setiap saat, maksudnya bahwa uang yang sudah disimpan direkening giro tersebut dapat ditarik berkali-kali dalam sehari, dengan catatan dana yang tersedia masih mencukupi.
  - c. Simpanan Deposito dalam UU No. 10 Tahun1998 dinyatakan sebagai simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah penyimpan dengan bank.
2. Kredit, merupakan dana yang sudah ditarik dari masyarakat yang kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman.
  3. Transfer adalah jasa bank yang memberikan layanan pengiriman uang antarrekening maupun antarbank atas permintaan nasabah kepada penerima di tempat lain.
  4. *Safe Deposit Box* merupakan jasa yang ditawarkan kepada nasabah dalam bentuk penyewaan kotak penyimpanan harta atau surat berharga.
  5. *Bank Card* merupakan kartu yang dikeluarkan bank bagi nasabahnya sebagai alat pembayaran.
- ## 2.2 Peraturan Bank Indonesia No.7/6/PBI/2005 Tentang Transparansi Informasi Produk Bank
- Dalam PBI pada pasal 1 sampai dengan pasal 3, yang dimaksud dengan:
1. Bank adalah bank umum dan bank perkreditan rakyat sebagaimana dimaksud dalam UU No. 7 Tahun1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun1998 termasuk kantor cabang bank asing
  2. Kantor bank adalah kantor pusat, kantor cabang, dan kantor di bawah kantor cabang
  3. Nasabah adalah pihak yang menggunakan jasa bank, termasuk pihak yang tidak memiliki rekening namun memanfaatkan jasa bank untuk melakukan transaksi keuangan (walk-in customer)
  4. Produk bank adalah produk dan atau jasa perbankan termasuk produk atau jasa lembaga keuangan bukan bank yang dipasarkan oleh bank sebagai agen pemasaran
  5. Pihak lain adalah pihak-pihak diluar bank, termasuk namun tidak terbatas pada pihak-pihak yang berada dalam satu kelompok usaha dengan bank
  6. Bank wajib menerapkan transparansi informasi mengenai produk bank

7. Dalam menerapkan transparansi informasi mengenai produk bank sebagaimana dimaksud dengan pada ayat (1) bank wajib menetapkan kebijakan dan memiliki prosedur yang meliputi transparansi informasi mengenai produk bank

Kebijakan dan prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberlakukan diseluruh kantor bank

Direksi bank bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan prosedur transparansi informasi mengenai produk bank

Transparansi informasi produk bank

- Bank wajib menyediakan informasi tertulis dalam bahasa Indonesia secara lengkap dan jelas mengenai karakteristik setiap produk bank
- Informasi sebagaimana yang dimaksud ayat (1) wajib disampaikan kepada nasabah secara tertulis dan atau lisan
- Dalam memberikan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), bank dilarang memberikan informasi yang menyesatkan (mislead) dan atau etis (misconduct)
- Informasi mengenai karakteristik produk bank sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 sekurang-kurangnya meliputi: nama, jenis, manfaat dan risiko persyaratan dan tata cara, biaya-biaya, perhitungan bunga atau bagi hasil margin keuntungan, jangka waktu berlakunya, dan penerbitan (issuer/originator)
- Dalam hal produk bank terkait dengan penghimpunan dana, bank wajib memberikan informasi mengenai program penjaminan terhadap produk bank tersebut
- Bank wajib memberitahukan kepada nasabah setiap perubahan, penambahan dan atau pengurangan pada karakteristik produk bank sebagaimana dimaksud dalam pasal 5
- Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan kepada setiap nasabah yang sedang memanfaatkan produk bank paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berlakunya perubahan, penambahan dan atau pengurangan pada karakteristik produk bank tersebut
- Bank dilarang mencantumkan informasi dan atau keterangan mengenai karakteristik produk bank yang letak dan atau bentuknya sulit terlihat dan atau tidak dapat dibaca secara jelas dan atau yang pengungkapannya sulit dimengerti

- Bank wajib menyediakan layanan informasi karakteristik produk bank yang dapat diperoleh secara mudah oleh masyarakat
- Penyediaan leyanan informasi mengenai produk bank sebaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 sampai dengan pasal 7

### 2.3 Surat Edaran No. 7/25/DNP Perihal Transparansi Produk Bank

1. Kewajiban bank untuk melakukan transparansi informasi produk bankmencakup kewajiban menyediakan dan menyampaikan informasi baik mengenai produk yang diterbitkan bank maupun produk lembaga keuangan lain yang dipasarkan melalui bank
2. Informasi yang disediakan bank harus mengungkapkan karakteristik produk bank secara memadai, terutama mengenai manfaat risiko dan biaya-biaya yang melekat pada produk bank tersebut.
3. Dalam rangka menjaga kepercayaan masyarakat kepada bank dan melindungi kepentingan nasabah untuk tujuan komersial harus dilakukan secara transparan dan dilakukan berdasarkan persetujuan tertulis dari nasabah

Kebijakan dan prosedur transparansi informasi produk bank

1. Direksi bank dengan persetujuan komisaris menetapkan kebijakan transparansi informasi produk bank yang sekurang-kurangnya memuat kewajiban bank untuk:
  - a. Menyediakan informasi yang lengkap, akurat, terkini, dan utuh mengenai karakteristik produk bank, baik untuk produk/jasa yang diterbitkan secara langsung oleh bank maupun produk/jasa yang diterbitkan dan atau dikelola oleh lembaga keuangan lain dan dipasarkan oleh bank
  - b. Menyediakan informasi mengenai karakteristik produk bank yang dituangkan secara tertulis dalam bahasa Indonesia
  - c. Menyampaikan informasi mengenai karakteristik produk bank kepada nasabah secara lisan dan atau tertulis
  - d. Memperhatikan etika penyampaian informasi, antara lain dengan tidak membandingkan suatu produk bank dengan produk sejenis dari bank lainnya dan secara jelas menyebutkan nama produk dan atau nama bank lain tersebut
  - e. Memperhatikan kebenaran dan akurasi informasi melalui penyediaan dan

- penyampaian informasi yang sesuai dengan karakteristik produk bank yang sesungguhnya dan selalu diperbarui sesuai dengan, perbankan, penambahan, dan atau pengurangan yang dilakukan pada karakteristik produk bank
- f. Memperhatikan tata letak (layout) dan cara pengungkapkan informasi yang singkat, jelas, sistimatis, dan utuh
  - g. Menggunakan jenis dan ukuran huruf yang mudah dibaca dan waktu tulisan yang kontras dengan warna latar
  - h. Meminta nasabah untuk mendatangani formulir yang memuat klausula yang menyatakan bahwa nasabah telah memahami dan menyetujui segala persyaratan pemanfaatan produk bank, termasuk manfaat, risiko, dan biaya-biaya yang melekat pada produk bank tersebut
  - i. Memberitahukan setiap perubahan, penambahan, dan menyetujui segala persyaratan pemanfaatan produk bank baik secara tertulis kepada setiap nasabah dan atau melalui pengumuman
  - j. Menyediakan informasi tertulis mengenai karakteristik produk bank setiap kantor bank pada lokasi yang mudah diakses oleh nasabah
2. Dalam hal bank menyediakan informasi mengenai karakteristik produk bank dalam bahasa lain selain bahasa Indonesia, maka yang dijadikan pedoman baku adalah informasi yang disediakan dalam bahasa Indonesia
3. Dalam hal perubahan, penambahan, dan atau pengurangan pada angka 1 huruf I diatas terkait dengan karakteristik produk bank yang frekuensi perubahan, penambahan dan pengurangannya relatif rendah maka bank memberitahukan perubahan, penambahan, dan atau pengurangan karakteristik produk bank tersebut kepada setiap nasabah secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum perubahan, penambahan, dan atau pengurangan karakteristik tersebut berlaku. Sebagai contoh, perubahan suku bunga kredit, sisih bagi hasil dan atau perubahan limit kartu kredit harus diberitahukan secara tertulis kepada setiap nasabah debitur paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum perubahan tersebut mulai berlaku
4. Dalam hal perubahan, penambahan, dan atau pengurangan pada angka 1 huruf i di atas terkait dengan karakteristik produk bank yang memiliki frekuensi perubahan, penambahan,
- dan atau pengurangan cukup tinggi, pemberitahuan kepada kepada nasabah dapat dilakukan melalui pengumuman tertulis pada kantor bank dan atau tempat-tempat lainnya yang dapat diakses dan dibaca secara mudah oleh nasabah.
- Sebagai contoh, perubahan suku bunga atau nisbah bagi hasil tabungan cukup diumumkan pada papan pengumuman disetiap kantor bank
5. Informasi yang disediakan dan disampaikan bank kepada nasabah sekurang-kurangnya memuat:
- a. Nama produk bank, yaitu sebutan komersial yang digunakan sebagai identitas suatu produk bank
  - b. Jenis produk bank, yaitu pengelompokan produk dan atau jasa yang diterbitkan bank sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti tabungan, deposito, kredit/pembelian, dan produk dan atau jasa lembaga keuangan lainnya yang dipasarkan oleh bank seperti reksa dana dan bancassurance
  - c. Manfaat dan risiko produk bank, yaitu potensi keuntungan dan kerugian yang akan diperoleh atau ditanggung oleh nasabah selama masa pemanfaatan produk bank
  - d. Persyaratan atau tatacara penggunaan produk bank, yaitu mekanisme dan atau prosedur bank. Informasi yang disampaikan antara lain meliputi:
    - Dokumen-dokumen yang harus dipersiapkan nasabah untuk dapat membuka rekening, menggunakan fasilitas, maupun membeli produk bank; dan
    - Tatacara yang dapat ditempuh nasabah apabila menghadapi permasalahan dalam pemanfaatan produk bank
  - e. Biaya-biaya yang melekat pada produk bank, yaitu beban finansial yang harus dibayar nasabah sehubungan dengan pemanfaatan produk bank, antara lain biaya administrasi, biaya provisi, denda dan penalti.
  - f. Perhitungan bunga atau bagi hasil dan margin keuntungan.
- Perhitungan bunga dalam hal ini adalah cara-cara perhitungan yang digunakan bank untuk menetapkan besarnya bunga yang harus dibayar atau diterima nasabah meliputi:
- a) Metode perhitungan bunga, antara lain *flat* dan *efektif*

- b) Sifat perhitungan bunga, yaitu tetap (*fixed*) atau mengambang (*floating*) dan
- c) Jumlah hari yang digunakan untuk menghitung besarnya bunga.

Perhitungan bagi hasil dan margin keuntungan dalam hal ini adalah cara-cara perhitungan yang digunakan oleh bank yang melaksakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip untuk menetapkan besarnya bagi hasil dan margin keuntungan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah untuk menetapkan besarnya bagi hasil dan margin keuntungan bank yang harus dibayar nasabah dan atau besarnya bagi hasil yang akan diterima nasabah. Informasinya mengenai perhitungan bagi hasil dan margin keuntungan antara lain meliputi:

- a) Metode bagi hasil yang digunakan, yaitu *profit loss sharing* atau *revenue sharing*
  - b) Nisbah bagi hasil untuk bank dan nasabah dan
  - c) Besarnya presentase margin keuntungan bank
- g. Jangka waktu berlakunya produk bank, yaitu period atau masa pemanfaatan produk bank oleh nasabah yang ditetapkan oleh bank atau lembaga keuangan lain yang menerbitkan dan atau mengelola produk bank tersebut. selain hal tersebut, informasi mengenai jangka waktu berlakunya produk bank antara lain juga meliputi:
- 1) Kemungkinan penghianatan pemanfaatan produk bank sebelum jangka waktu yang ditetapkan berakhir dan konsekuensinya yang akan ditanggung oleh nasabah, seperti denda dan atau penalti
  - 2) Perpanjangan jangka waktu pemanfaatan produk bank, termasuk informasi mengenai perubahan, penambahan, dan atau pengurangan pada karakteristik produk bank
- h. Penerbit (*issuer/originator*) produk bank, yaitu pihak-pihak yang menerbitkan dan atau mengelola produk bank. Informasi mengenai penerbit produk bank antara lain meliputi keterangan mengenai identitas penerbit dan atau pengelola produk bank, hukum dan bank dengan penerbit dan atau pengelola produk bank

- dan nasabah, serta hak dan kewaiban masing-masing pihak sesuai perjanjian kerjasama antara bank dengan penerbit dan atau pengelola produk bank tersebut
- 6. Dalam hal jenis produk bank yang jelas diinformasikan merupakan produk penghimpunan dana, maka informasi yang disediakan bank mencantumkan pula penjelasan mengenai cakupan dan sejahteranya program penjaminan berlaku pada produk bank dimaksud. sebagai contoh, apabila bank memasarkan suatu produk asuransi maka bank harus memberikan informasi kepada nasabah bahwa produk asuransi yang dipasarkan oleh bank tersebut tidak termasuk dalam cakupan program penjaminan
- 7. Direksi bank berdasarkan kebijakan yang telah disetujui komisaris menetapkan prosedur tertulis transparansi informasi produk bank yang sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
  - a. Pejabat dan atau petugas bank yang menangani pelayanan nasabah memberikan penjelasan mengenai karakteristik produk bank secara lisan dan atau tertulis kepada nasabah dan atau calon nasabah yang akan memanfaatkan produk bank tersebut. Penjelasan secara lisan harus memperhatikan kelengkapan informasi yang disampaikan, terutama yang terkait dengan risiko dan biaya-biaya yang melekat pada produk bank
  - b. Pejabat dan atau petugas bank meminta konfirmasi kepada nasabah mengenai kejelasan informasi karakteristik produk bank yang disampaikan dan pemahaman nasabah mengenai produk bank tersebut
  - c. Pejabat dan atau petugas bank meminta tanda tangan nasabah pada lembar aplikasi pemanfaatan produk bank sebagaimana terdapat dalam contoh pada lampiran 1 yang antara lain menyatakan bahwa:
    - 1) Pejabat dan atau petugas bank telah menjelaskan karakteristik produk bank secara utuh; dan
    - 2) Nasabah telah mengerti dan memahami penjelasan mengenai karakteristik produk bank yang diberikan oleh pejabat dan atau petugas bank.

### 3. Hasil dan Pembahasan

- 3.1. Produk tabungan PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Letda Sujono Medan memiliki beberapa produk tabungan sebagai berikut:

1. Mandiri Tabungan, adalah salah satu produk Bank Mandiri yang ditujukan kepada nasabah yang ingin menyimpan uangnya. Mandiri Tabungan memiliki beberapa keunggulan, diantaranya penyetoran dan penarikan bisa dilakukan di seluruh cabang Bank Mandiri, pemberian Mandiri Debit yang bisa digunakan di ATM berlogo PLUS/Visa/Visa Electron, ATM berlogo ATM BERSAMA, serta ATM berlogo LINK, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Nasabah yang memiliki Mandiri Tabungan akan mendapatkan loyalty berupa fiestapoin yang didapatkan dari saldo rata-rata dan transaksi yang dilakukan. poin ini nantinya bisa ditukar dengan beragam hadiah langsung, seperti gadget, kendaraan, voucher belanja, voucher pulsa, dan dapat ditukarkan dengan diskon atau free product di toko/merchant yang telah bekerja sama.
2. Mandiri Tabungan Bisnis, produk tabungan lain dari Bank Mandiri yang dikhusruskan untuk kalangan pengusaha dan pelaku bisnis. beberapa fasilitas yang terdapat dtabungan ini, diantaranya tersedia dalam mata uang rupiah dan dolar, dilengkapi dengan Kartu Mandiri Debit, layanan e-Banking Mandiri, SMS Banking, Internet Banking, Mandiri Call, gratis biaya transfer dana antar rekening Bank Mandiri secara otomatis, serta buku tabungan dilengkapi deskripsi dan keterangan transaksi yang lebih jelas dan lengkap. berikut adalah persyaratan dan biaya administrasinya.
3. Mandiri Tabungan Rencana, produk tabungan dari Bank Mandiri yang satu ini memungkinkan nasabahnya untuk menabung dengan lebih mudah karena menggunakan sistem autodebet langsung dari rekening setiap bulan. produk ini memberi kemudahan bagi nasabah yang selama ini selalu kesulitan menyisihkan sebagian pendapatannya untuk ditabung.
4. Mandiri Tabungan Investor, produk tabungan dari Bank Mandiri yang memudahkan nasabah atau investor dalam melakukan berbagai transaksi jual beli saham ataupun produk pasar modal lainnya. Keuntungan dari produk ini adalah tidak dikenakan setoran awal, tidak dikenakan batas saldo minimum, dan biaya penalti.
5. Mandiri Tabungan Haji, Bank Mandiri selaku salah satu bank di Indonesia memberikan kemudahan bagi warga negara Indonesia yang

ingin menunaikan ibadah haji. Bank Mandiri membuat produk Mandiri Tabungan Haji yang akan membantu nasabah dalam mempersiapkan biaya penyelenggaraan ibadah haji.

6. Mandiri Tabungan Valas merupakan produk tabungan Bank Mandiri untuk kemudahan nasabah dalam melakukan transaksi dalam bentuk mata uang asing. produk Mandiri Tabungan Valas ini menawarkan keuntungan berupa nilai tukar mata uang yang kompetitif dan bunga simpanan yang menarik.
7. Mandiri Tabungan TKI, produk tabungan Bank Mandiri yang satu ini membantu tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri untuk menabung dalam mata uang rupiah. keuntungan yang didapat TKI dengan menggunakan produk ini adalah aman, nasabah akan diikutkan ke dalam undian Mandiri Fiesta, dan pelayanan secara online di seluruh cabang.

### 3.2 Produk Rekening Giro dan Deposito PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.KCP Letda Sujono memiliki beberapa produk yang lain, seperti:

1. Mandiri Giro Rupiah, merupakan simpanan dana pihak ketiga dalam rupiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya sesuai ketentuan yang ditetapkan Bank Mandiri.
2. Mandiri Giro Valuta Asing
3. Mandiri Deposito Rupiah
3. Mandiri Kredit Agunan Deposito, dimana nasabah dapat memperoleh fasilitas kredit agunan deposito dengan deposito nasabah sebagai jaminannya dan deposito nasabah tetap menghasilkan bunga.
4. Deposito Valas

### 4. Simpulan dan Saran

#### 4.1 Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil Analisis Transparansi Informasi ProdukSimpanan Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan telah sesuai dengan PBI No. 7/6/PBI/ 2005 dan Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil Analisis Transparansi Informasi Produk Simpanan Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan, maka Peneliti menyarankan agar PT

Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Letda Sujono Medan meningkatkan transparansi informasi produk yang dimiliki oleh bank khususnya produk simpanan kepada masyarakat agar masyarakat dapat mengetahui tentang produk tersebut lebih mendetail

## DAFTAR PUSTAKA

Elib.unikom.ac.id

<https://www.bi.go.id> PBI No. 7/6/PBI/ 2005

<https://www.bi.go.id> Surat Edaran BI No. 7/25/DPNP

<https://www.bankmandiri.co.id/giro>

<https://www.bankmandiri.co.id/giro-valas>

<https://www.bankmandiri.co.id/deposito-rupiah>

<https://www.bankmandiri.co.id/deposito-valas1>

<https://www.cermati.com/tabungan/mandiri-tabungan-karyawan-pelajar>

<https://www.cermati.com/artikel/mandiri/tabungan-n>

Martono, 2013, **Bank dan Lembaga Keuangan Lain**, Cetakan Ke-5. Penerbit Ekonsia, Yogyakarta.

Kasmir, 2017, **Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya**, Cetakan Ke-18. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[www.repost.unpas.ac.id](http://www.repost.unpas.ac.id)

[www.aturduit.com](http://www.aturduit.com)

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUOGUS BUMI PERTIWI JAKARTA

Benny Lim, B.Sc (Hons), MM  
0117108001

Dosen Program Studi Perdagangan Internasional Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### ABSTRAK

PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta adalah perusahaan manufaktur arang briket dari kulit kelapa yang dibakar. PT. Suogus Bumi Pertiwi sudah menjalankan bisnis ini di Jakarta sejak 2009. Kinerja karyawan di dalam sistem operasional dan produktivitas menjadi sangat penting untuk mendapatkan keuntungan. Terjadi penurunan penjualan sejak tahun 2011 sebesar 13% dan tahun 2012 sebesar 14%. Setelah dianalisa, pada tahun 2010 karyawan PT Suogus Bumi Pertiwi mulai menunjukkan kurang motivasi dalam bekerja dan adanya ketidakpuasan bekerja. Untuk mengetahui hubungan antar variabel, peneliti menggunakan metode-metode uji seperti uji normalitas, linier dan regresi berganda, koefisien determinasi, signifikansi pengaruh parsial, dan signifikansi simultan. Hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa hubungan variabel X ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berbanding lurus terhadap variabel Y. Apabila ada peningkatan 1 poin untuk nilai  $X_1$  (Motivasi kerja), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebanyak 0,587 poin. Dan apabila ada peningkatan 1 poin untuk nilai  $X_2$  (Kepuasan kerja), maka nilai Y (Kinerja karyawan) akan meningkat sebanyak 0,28 poin. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,80%. Nilai yang cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 46,20% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin, kepemimpinan dan lain-lain. Hasil uji t (uji signifikansi pengaruh parsial) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suogus Bumi Pertiwi, Jakarta dengan hasil hitung:  $t_{hitung} (4,103) > t_{tabel} (1,701)$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji t (uji signifikansi pengaruh parsial) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suogus Bumi Pertiwi, Jakarta dengan hasil hitung:  $t_{hitung} (2,058) > t_{tabel} (1,701)$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu

produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya motivasi kerja terdapat beberapa teori pendukung yang dapat membantu sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan perusahaan dalam menilai tingkat motivasi dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya. Dalam sebuah perusahaan, motivasi karyawan saja tidaklah cukup. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan

dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan dengan lingkungan kerjanya.

Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

“Individu yang termotivasi akan beraksi, dan tim penuh individu yang termotivasi akan saling memotivasi satu sama lain (motivasi kerja). Dengan mengembangkan anggota tim Anda, Anda dapat mengembangkan kemampuan mereka, dan menantang mereka untuk melangkah keluar dari zona kenyamanan mereka. Hal ini akan mengembangkan kepuasan dan antusiasme mereka untuk pekerjaan mereka (kepuasan kerja). Anda dapat membangun kekuatan yang dibutuhkan perusahaan (kinerja kerja) - baik di divisi Anda dan di daerah lainnya.”(MTD, 2010:8)

PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta adalah perusahaan manufaktur arang briket dari kulit kelapa yang dibakar. PT. Suogus Bumi Pertiwi sudah menjalankan bisnis ini di Jakarta sejak 2009. Kinerja karyawan didalam sistem operasional dan produktivitas menjadi sangat penting untuk mendapatkan keuntungan. “Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.” (Yusuf, 2008).

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapai kinerja individual tersebut. Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover (Wibowo, 2007).

Berdasarkan teori penelitian di atas, masalah perusahaan mungkin disebabkan oleh pimpinan perusahaan yang tidak lagi memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Pimpinan hanya menaikkan gaji

karyawan utama dan atasan pada tahun 2019 sedangkan untuk karyawan biasa tidak terjadi peningkatan gaji. Padahal harga bahan pokok terus mengalami peningkatan. Oleh sebab itu karyawan merasa tidak puas dan merasa tidak termotivasi untuk bekerja.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. PT Suogus Bumi Pertiwi Jakarta merupakan perusahaan yang baru berdiri, oleh sebab itu fokus utama perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan
2. Perlunya motivasi bagi karyawan agar fokus perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai
3. Perlunya membuat kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta?

## KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2011: 125) “Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.” Sedangkan Rivai (2010: 87) berpendapat bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

“Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu” (Robins dan Mary, 2010: 241).

Sedangkan Hasibuan (2008: 92) berpendapat bahwa “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja

sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Menurut Hasibuan (2008:92) motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilakukan karyawan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja tersebut karena motivasi ini yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, serta dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan karena setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah juga subyek yang membingungkan, karena motif yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak (Handoko, 2012:251).

Safaria (2009: 55) menyebutkan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan specific dan insentif.

Robbins (2013: 150) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

## 2.2 Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Hasibuan (2008: 111) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun

menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor *Motivator-Hygiene*. Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor *hygiene* hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada.

## 2.3 Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam mengerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad, 2008: 38).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:15) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2010: 121).

Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi,

dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitiannya adalah deskriptif analisis. Data akan dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suogus Bumi Pertiwi Jakarta.

### 3.2 Objek Penelitian

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Divisi Marketing, Akunting, Personalia, Expor & Impor, Administrasi, Keuangan, Pembelian bahan baku, pembelian bahan penolong dan Permotoran PT. Suogus Bumi Pertiwi Jakarta sejumlah 138 karyawan. Untuk kuesioner Motivasi dan Kepuasan kerja akan diisi oleh masing-masing sample sedangkan untuk kuesioner kinerja karyawan akan diisi oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Arikunto (2010: 276) dinyatakan bahwa: "Jika subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik mengambil semua sampel, sehingga penelitian ini dianggap sebagai penelitian populasi. Tapi, jika subjek penelitian lebih dari 100, maka kita bisa mendapatkan sekitar 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasi."

Karena populasi karyawan PT Suogus Bumi Pertiwi Jakarta lebih dari 100, peneliti memutuskan untuk mengambil 30 responden dari seluruh populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang dilakukan adalah random sampling karena peneliti mengambil sebagian dari populasi secara acak untuk menjadi sampel.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon

tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Wawancara, dengan melakukan interaksi secara langsung dengan responden terkait dalam penelitian. Wawancara akan dilakukan terhadap sebagian responden yang merupakan karyawan PT Suogus Bumi Pertiwi, Jakarta.
- b. Dokumentasi, dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari perusahaan
- c. Kuesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- a. Walaupun gaji PT Suogus Bumi Pertiwi dianggap cukup dapat menunjang hidup layak, ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji bulanannya.
- b. Penyesuaian dan peningkatan gaji karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat dan keras.
- c. PT Suogus Bumi Pertiwi memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan kerja karyawan hanya kepada beberapa karyawan yang mendapat prestasi baik dan yang mendapat promosi jabatan.
- d. Beberapa karyawan tidak ada waktu untuk bersosialisasi dengan teman-temannya diluar. Hal ini mungkin disebabkan oleh pekerjaan yang cukup menumpuk dan mengakibatkan perlunya lembur untuk

- menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Menurut hasil kuesioner untuk variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja), yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju dan tidak setuju dapat dilihat dari tabel 4.16., yang menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kesusahan bersosialisasi dengan karyawan lain.
  - f. Menurut hasil kuesioner untuk variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja), yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju dan tidak setuju dapat dilihat dari tabel 4.20., yang menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang menganggap gaji yang diterima tidak sesuai.
  - g. Menurut hasil kuesioner untuk variabel  $Y$  (Kinerja karyawan), yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju dan tidak setuju dapat dilihat dari tabel 4.37., yang menunjukkan bahwa ada sebagian besar yang kurang setuju pencapaian volume kerja responden sesuai dengan harapan perusahaan.
  - h. Hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa hubungan variabel  $X$  ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berbanding lurus terhadap variabel  $Y$ . Apabila ada peningkatan 1 poin untuk nilai  $X_1$  (Motivasi kerja), maka nilai  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebanyak 0,587 poin. Dan apabila ada peningkatan 1 poin untuk nilai  $X_2$  (Kepuasan kerja), maka nilai  $Y$  (Kinerja karyawan) akan meningkat sebanyak 0,28 poin.
  - i. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (kepuasan kerja) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,80%. Nilai yang cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisa 46,20% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin, kepemimpinan dan lain-lain.
  - j. Hasil uji t (uji signifikansi pengaruh parsial) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suogus Bumi Pertiwi, Jakarta dengan hasil hitung:  $t_{hitung} (4,103) > t_{tabel} (1,701)$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
  - k. Hasil uji t (uji signifikansi pengaruh parsial) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suogus Bumi Pertiwi, Jakarta dengan hasil hitung:  $t_{hitung} (2,058) > t_{tabel} (1,701)$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
  - l. Hasil uji F (uji signifikansi simultan) menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Suogus Bumi Pertiwi. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan:  $F_{hitung} (23,772) > F_{tabel} (3,35)$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan peneliti setelah melakukan penelitian ini untuk menjawab identifikasi masalah, yaitu Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini telah diteliti dan dibuktikan dengan serangkaian pengujian yang dilakukan dalam bab IV. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa hipotesis alternative ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ).

Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Suogus Bumi Pertiwi. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dan kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan variable yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Meskipun secara statistic terhadap hubungan yang positif antar variable motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, peneliti menyadari bahwa faktor-faktor di atas bukanlah salah-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Masih ada faktor-faktor lain yang berperan terhadap kinerja karyawan seperti kedisiplinan, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management*, 12th Edition, Canada: Pearson Education Inc.
- Fuad, Mas'ud. 2008. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*,

- Cetakan kedua. Semarang: Badan Penerbit - UNDIP.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2008. *Organization (Djar-kasih, Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya, Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John. 2010. *Human Resource Management*, 11<sup>th</sup> Edition, Canada: McGraw-Hill Education.
- Mahapatro, B. B. 2010. *Human Resource Management*, New Delhi: New Age International (P) Limited, Publishers.
- Malthis, R. L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I*. Bandung: PT Refika Aditama.
- MTD, Training. 2010. *Performance Management*. London: Ventus Publishing ApS.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi Jilid Enam*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi ketiga*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, T. 2009. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Method for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi Tiga*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharto dan Cahyono. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jaya Tengah*.

## PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP MANAJEMEN PAJAK

Eddy Gunawan

0110108002

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

### ABSTRACT

This research investigates the influence of corporate governance influences on tax management behavior. Tax management is measured by effective tax rate. Corporate governance are measured by number of commissioner, percentage of independent commissioner, and compensation of commissioner and executives. Company size, profitability, debt ratio, and different tax rate are used as control variables. This research sample is manufactured company selected by using method of purposive sampling. There are 153 companies fulfilling criterions. This research used multiple regression analysis. The results of this research indicates that the number of commissioner, company size, profitability, and debt ratio affect tax management significantly. Meanwhile, the proportion of independent commissioners, compensation of commissioner and executive, and different tax rate does not significantly influence the company's tax management. Keyword: corporate governance, tax management, effective tax rate, board of commissioner, independent commissioner, compensation of commissioner and executives.

**Keyword:** corporate, governance, tax, management

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Isu mengenai corporate governance di Indonesia semakin mendapat perhatian khusus setelah terjadinya krisis keuangan pada tahun 1997-1998. Survei PricewaterhouseCoopers atas investor internasional pada tahun 2002 menunjukkan bahwa Indonesia pada saat itu menduduki posisi terbawah dalam hal audit dan kepatuhan, akuntabilitas terhadap pemegang saham, standar pengungkapan dan transparansi serta peranan direksi, untuk membandingkan kerangka governance Indonesia dengan negara lain pada satu wilayah (FCGI, 2002).

Untuk memperbaiki hal tersebut, sejak tahun 1999 telah dibentuk Komite Nasional Kebijakan Governance dan mengeluarkan Pedoman GCG yang telah mengalami perbaikan pada tahun-tahun berikutnya. Penerapan corporate governance diharapkan dapat mendorong beberapa hal, salah satunya untuk mendorong manajemen perusahaan agar berperilaku profesional, transparan dan efisien serta mengoptimalkan fungsi Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Rapat Umum Pemegang Saham (Irawan dan Aria, 2012). Keberhasilan penerapan corporate governance akan sangat bergantung pada kuatnya hukum sekuritas dan korporasi, standar akuntansi yang baik, peraturan yang kuat, sistem peradilan yang efisien, dan teknad yang kuat untuk melawan korupsi yang

diterapkan oleh pemerintah dan perusahaan-perusahaan di Asia (Barton et al., 2004). Manajemen memegang peranan penting dalam memilih strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kekayaan (Irawan dan Aria, 2012). Manajemen berkewajiban memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efisien dan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga nilai perusahaan meningkat.

Salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan efisiensi pembayaran pajak. Manajemen dapat memilih strategi manajemen pajak yang bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen pajak merupakan upaya perusahaan dalam hal penanganan pembayaran pajak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Irawan dan Aria (2012), penerapan corporate governance diharapkan mampu mengatasi masalah agensi yang dialami oleh perusahaan. Masalah agensi ini timbul karena asimetri informasi akibat pemisahan kepemilikan dan manajemen perusahaan. Hal ini dapat memberikan celah bagi manajemen untuk melakukan tindakan oportunitis (moral hazard).

Banyak upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meminimalkan jumlah pajak yang harus dibayarkan 3 ke negara, salah satunya adalah dengan menerapkan manajemen pajak (Bernad, 2011). Byrnes & Lavelle (2003) menemukan bahwa saham-saham bluechip di pasar modal Amerika Serikat dijadikan alat oleh

perusahaan guna menerapkan manajemen pajak. Hal ini dilakukan sebagai salah satu tempat persaingan dengan cara melakukan benchmarking effective tax rate (ETR) dengan perusahaan rival mereka. Perusahaan melakukan manajemen pajak dengan berbagai cara seperti tax-favored investment sampai dengan pengalihan keuntungan ke tax heaven country. Tax-favored investment adalah strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan investasi pajak dari perusahaan yang bersangkutan (Minnick dan Noga, 2010).

Tax-favored investment memungkinkan terjadinya pengalihan keuntungan ke tax heaven country. Tax heaven country adalah merupakan suatu istilah yang menyatakan bahwa sebuah negara menjadi tempat berlindung bagi para pembayar pajak sehingga para pembayar pajak ini dapat menghindarkan pembayaran pajaknya (Desai, et.al., 2006).

Suandy (2008) menyebutkan bahwa asumsi pajak sebagai biaya akan mempengaruhi laba (profit margin), sedangkan asumsi pajak sebagai distribusi laba 5 akan mempengaruhi tingkat pengembalian atas investasi (rate of return on investment). Status perusahaan yang go public atau belum akan mempengaruhi kebijakan pembagian dividen. Perusahaan yang sudah go public umumnya cenderung high profile daripada perusahaan yang belum go public.

Agar harga pasar sahamnya meningkat, manajer perusahaan go public akan berusaha tampil sebaik mungkin, sukses, dan membagi dividen yang besar (Damayanti, 2009). Demikian juga dengan pembayaran pajaknya akan diusahakan sebaik mungkin. Namun apa pun asumsinya, secara ekonomis pajak merupakan unsur pengurang laba yang tersedia untuk dibagi atau diinvestasikan kembali oleh perusahaan. Oleh karena itu, investasi dijadikan salah satu strategi dalam penghematan pajak (Minnick dan Noga, 2010). Karakteristik corporate governance sebuah perusahaan tentu saja menentukan bagaimana perusahaan tersebut menerapkan manajemen pajak (Bernad, 2011).

Karakteristik corporate governance yang dimaksud adalah jumlah dewan komisaris, persentase komisaris independen, dan jumlah kompensasi dewan komisaris serta direksi. Ketiga variabel ini akan dijadikan penentu apakah corporate governance perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen pajak perusahaan tersebut. Penelitian ini mengulang penelitian Minnick dan Noga (yang sebelumnya telah dilakukan di Amerika

Serikat) dengan adaptasi terhadap karakteristik corporate governance di Indonesia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Pajak". Penelitian ini mengulang penelitian Minnick dan Noga (yang sebelumnya telah dilakukan di Amerika Serikat) dengan adaptasi terhadap karakteristik corporate governance di Indonesia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Pajak".

## 1.2 Perumusan Masalah

Dalam praktik bisnis, umumnya perusahaan mengidentikan pembayaran pajak sebagai beban sehingga akan berusaha untuk meminimalkan beban tersebut guna mengoptimalkan laba. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan daya saing maka manajer wajib menekan biaya seoptimal mungkin. Pengelolaan kewajiban pajak tersebut sering diasosiasikan dengan suatu elemen dalam manajemen di suatu perusahaan yang disebut dengan manajemen pajak (tax management). Manajemen pajak merupakan kegiatan untuk mewujudnyatakan fungsi-fungsi manajemen sehingga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan hak dan kewajiban perpajakan dapat tercapai.

Manajemen pajak memiliki peranan yang sangat penting 8 bagi setiap perusahaan, karena dengan dilakukannya manajemen pajak maka dapat diminimalkan beban yang harus dikeluarkan atas pajak perusahaan, yang nantinya akan berpengaruh dalam meningkatkan laba bagi perusahaan. Manajemen pajak dilakukan guna menerapkan peraturan perpajakan secara benar dan usaha efisiensi untuk mencapai laba dan likuiditas yang seharusnya (Suandy, 2008). Kebijakan tindakan pengelolaan pajak pada perusahaan dipengaruhi oleh penerapan corporate governance. Kualitas corporate governance yang masih buruk dapat mendorong manajer untuk bertindak lebih agresif dalam pengelolaan manajemen pajak untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan memaksimalkan pengembalian kepada pemegang saham. Sejalan dengan Desai dan Dharmapala (2006), Sari (2010) dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif yang tidak signifikan atas penerapan corporate governance terhadap tindakan pajak agresif perusahaan. Literatur sebelumnya membuktikan adanya hubungan antara penerapan corporate governance dan pengelolaan manajemen pajak.

Sampai saat ini belum ada hasil yang konsisten mengenai hubungan penerapan corporate governance dengan manajemen pajak perusahaan. Oleh karena itu, penelitian terhadap masalah ini masih terbuka luas untuk menemukan pengaruh yang tepat dari penerapan corporate governance terhadap manajemen pajak. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap manajemen pajak. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah jumlah dewan komisaris berpengaruh terhadap manajemen pajak?
2. Apakah persentase komisaris independen berpengaruh terhadap manajemen pajak?
3. Apakah kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen pajak?

## KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Corporate Governance

World Bank mendefinisikan corporate governance dalam konteks internasional sebagai hal yang menyatukan hukum, peraturan, dan praktik sektor swasta yang tepat. Corporate governance memungkinkan perusahaan untuk menarik sumber daya manusia dan modal, berkinerja efisien, sehingga secara jangka panjang akan menghasilkan nilai ekonomis yang terus menerus bagi pemegang saham dan masyarakat secara keseluruhan. Ernst & Young mengatakan bahwa corporate governance terdiri atas sekumpulan mekanisme yang saling berkaitan, terdiri atas pemegang saham institusional, dewan direksi, dewan komisaris, para manajer yang dibayar berdasarkan kinerjanya, pasar sebagai pengendali perusahaan, struktur kepemilikan, struktur keuangan, investor terkait dan persaingan produk.

Corporate governance timbul sebagai upaya untuk mengatasi perilaku manajemen dari sikap mementingkan diri sendiri bertujuan untuk menciptakan pengawasan dalam perusahaan yang memastikan adanya optimalisasi atas pemenuhan kepentingan stakeholder serta menciptakan efisiensi bagi perusahaan. Menurut Michelon (2010) esensi dari corporate governance adalah peningkatan kinerja perusahaan melalui pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap stakeholders serta pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Dengan diterapkannya good corporate governance, perusahaan akan mendapatkan

manfaat, antara lain perbaikan dalam komunikasi, minimalisasi potensi benturan, fokus pada strategi-strategi utama, peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi, kesinambungan manfaat (sustainability of benefits), promosi citra korporat (corporate images), dan perolehan kepercayaan investor. Manajemen terhadap stakeholders serta pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Dengan diterapkannya good corporate governance, perusahaan akan mendapatkan manfaat, antara lain perbaikan dalam komunikasi, minimalisasi potensi benturan, fokus pada strategi-strategi utama, peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi, kesinambungan manfaat (sustainability of benefits), promosi citra korporat (corporate images), dan perolehan kepercayaan investor.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Metode Analisis

Statistik Deskriptif Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi atas variabel-variabel penelitian secara statistik. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Nilai minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan. Nilai maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Nilai rata-rata (mean) digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Hal ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Salah satu syarat untuk bisa menggunakan uji regresi adalah terpenuhinya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

### 3.3 Uji Normalitas Data

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menghindari adanya hasil yang menyesatkan menggunakan grafik, maka uji

grafik ini dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:  $H_0$  : data residual berdistribusi normal  $H_A$  : data residual tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan pada one sample kolmogorov-smirnov test adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikansi data residual. Jika angka probabilitas  $< \alpha = 0,05$  variabel tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya, bila angka probabilitas  $> \alpha = 0,05$   $H_A$  ditolak yang berarti variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006).

### 3.4 Uji Multikolinearitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2006) multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang disajikan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF.

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik plot nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2005)

### 3.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu Pengujian Hipotesis Secara statistik, setidaknya pengujian hipotesis ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), nilai statistik F, dan nilai statistik t.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa

Statistik Deskriptif Hasil perhitungan statistik deskriptif pada penelitian ini dengan menggunakan variabel kepemilikan publik, dewan direksi, komite audit dan manajemen pajak yang menunjukkan hasil standar deviasi lebih kecil dari mean, dengan nilai standar deviasi dari kepemilikan publik adalah 13,216683 dan nilai mean adalah 21,18771, nilai standar deviasi dari dewan direksi adalah 0,80130 dan nilai mean adalah 2,3365, nilai standar deviasi dari komite audit adalah 0,21720 dan nilai mean adalah 0,9710, nilai standar deviasi dari manajemen pajak adalah 0,99301 dan nilai mean adalah 0,28244. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF, tujuannya untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas apa tidak. Uji autokorelasi digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pada penelitian ini terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram membentuk lonceng sempurna, sedangkan pada grafik P-P Plot penyebaran titik-

titiknya belum mengikuti garis diagonal, sehingga data menunjukkan tidak terdistribusi normal. Uji kolmogorov smirnov dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,060 atau lebih dari 0,05, berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov data terdistribusi normal. Namun dalam uji normalitas data pada penelitian ini grafik P-Plot tidak terdistribusi normal, sedangkan pada penelitian data harus terdistribusi normal. Untuk mendistribusikan data menjadi normal dilakukan transformasi data. Transformasi data pada penelitian ini menggunakan rumus  $SQRT(k-x)$ . Setelah dilakukan transformasi data, dilanjutkan dengan pengujian normalitas, dengan hasil uji histogram dapat dikatakan berbentuk lonceng sempurna, sedangkan pada gambar grafik P-P Plot penyebaran titik-titiknya mengikuti garis diagonal, sehingga data terdistribusikan normal.

Pada uji kolmogorov smirnov nilai Asymp. Sig. (2 tailed) yaitu 0,213. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan data penelitian telah terdistribusi normal. Hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dimana nilai tolerance dari kepemilikan adalah 0,975 dan VIF 1,026, nilai tolerance dari dewan direksi 0,973 dan VIF 1,028, nilai tolerance dari komite audit adalah 0,998 dan VIF 1,002. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan melihat scatter plot dan uji park, dengan hasil pada scatter plot tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Untuk uji park dengan melihat nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Hasil uji park nilai signifikansi dari kepemilikan publik adalah 0,856, nilai signifikansi dari dewan direksi adalah 0,746, dan nilai signifikansi dari komite audit adalah 0,930, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat hasil Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, yaitu dengan melihat nilai Durbin-Watson berada diantara du dan 4-du, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif. Hipotesis alternatif (H1) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemilikan publik secara signifikan terhadap manajemen pajak. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kepemilikan

publik sebesar  $0,239 > 0,05$  dan thitung = -1,185, ttabel = 1,9864 yang berarti  $-1,185 < 1,9864$ , sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan publik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen pajak. Hipotesis alternatif (H2) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dewan direksi secara signifikan terhadap manajemen pajak. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel dewan direksi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan thitung = -3,084, ttabel = 1,9864 yang berarti  $-3,084 < 1,9864$ , sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan direksi berpengaruh secara positif terhadap manajemen pajak. Hipotesis alternatif (H3) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komite audit secara signifikan terhadap manajemen pajak. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel komite audit sebesar  $0,718 > 0,05$  dan thitung = 0,362, ttabel = 1,9864 yang berarti  $0,362 < 1,9864$ , sehingga dapat disimpulkan H3 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komite audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen pajak.

#### 4.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemilikan Publik terhadap Manajemen Pajak Berdasarkan hasil uji regresi tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan publik tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Menurut Jasman (2015:6) proporsi saham publik dirancang dengan menghitung seberapa besar presentase saham yang ditawarkan kepada masyarakat. Sholichah (2015:6) memaparkan bahwa proporsi saham yang dimiliki oleh investor luar tergantung dari seberapa besar presentase saham yang di investasikan ke perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas kepemilikan publik memiliki proporsi saham yang berbeda-beda tergantung dari investornya. Besar kecilnya proporsi kepemilikan publik, tidak akan berpengaruh terhadap pengelolaan perusahaan dan manajemen pajak, karena kepemilikan publik tidak memiliki peran besar dan wewenang dalam mengembangkan perusahaan dan pengambilan keputusan, sehingga kepemilikan publik hanya dapat mengikuti prosedur dan aturan dari perusahaan. Kepemilikan publik dengan proporsi besar maupun kecil tidak akan memberikan pengaruh terhadap perusahaan dalam hal laba/keuntungan perusahaan, karena kepemilikan publik hanya memiliki sedikit peran di dalam perusahaan, sehingga deviden yang didapat

antara pemegang saham publik dengan pemegang saham publik yang lain hampir sama pembagiannya. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Darsono (2015), Muid dan Santoso (2014) yang menyatakan bahwa kepemilikan saham publik tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Penghindaran pajak termasuk dalam manajemen pajak, berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemilikan publik tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. hal ini karena kepemilikan publik tidak bisa menerapkan manajemen pajak, sehingga akan berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan. Pengaruh Dewan Direksi terhadap Manajemen Pajak Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dibuktikan bahwa dewan direksi berpengaruh secara positif terhadap manajemen pajak. Setiap perusahaan memiliki anggota dewan direksi yang berbeda-beda jumlahnya, tergantung dari besar kecilnya perusahaan tersebut. Semakin besar jumlah dewan direksi mengindikasikan pembagian tugas dan wewenang semakin baik sehingga pengelolaan perusahaan semakin baik, salah satu bentuk pengelolaan adalah penerapan efisiensi pajak atau manajemen pajak dengan baik sesuai aturan perpajakan. Perusahaan dengan anggota dewan direksi yang besar dan saling kerjasama mampu mengendalikan pengaturan pajak dengan benar. Keberadaan jumlah anggota dewan direksi sangat berpengaruh dalam menjalankan pengelolaan perusahaan dan menerapkan efisiensi pajak dalam perusahaan.

Dewan direksi memiliki peran dan tanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi perkembangan pengelolaan perusahaan dan penerapan efisiensi pajak atau manajemen pajak agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang, sehingga dapat dikatakan bahwa dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen pajak. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Krisma, dkk (2014) menunjukkan hasil bahwa jumlah dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen pajak, sedangkan pada penelitian Ain dan Subardjo (2015) menunjukkan hasil kompensasi direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tarif pajak efektif yang artinya kompensasi mempengaruhi kinerja dewan direksi, sehingga akan berpengaruh pada dewan direksinya.

Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, jumlah sampel dan tahun yang digunakan dalam

penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya sehingga diindikasi pengaruhnya positif. Pengaruh Komite Audit terhadap Manajemen Pajak Berdasarkan hasil uji regresi tersebut menunjukkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Banyaknya anggota komite audit dalam perusahaan belum tentu komite audit tersebut dapat melaksanakan tugas dan wewenang di perusahaan, sehingga tidak menjamin jumlah komite audit dapat melakukan pengelolaan perusahaan dan menerapkan efisiensi pajak atau manajemen pajak dalam perusahaan dengan benar, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar komite audit satu dengan yang lain, sehingga akan berdampak pada kinerja komite audit. Sesuai dengan aturan BAPEPAM yaitu jumlah komite audit dalam perusahaan minimal 3 orang, tetapi tidak semua perusahaan sektor barang dan konsumsi beranggotakan 3 orang, sehingga komite audit yang ada di perusahaan belum dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik, yang akan berdampak pada efisiensi pajak atau manajemen pajak.

Keberadaan jumlah komite audit dalam perusahaan juga belum dapat memaksimalkan fungsinya dalam praktik akuntansi. Keberadaan komite audit dalam perusahaan hanya melakukan penelaahan atas informasi keuangan dan akuntansi yang akan dikeluarkan perusahaan, tetapi tidak langsung terlibat atas penyelesaian masalah keuangan yang dihadapi perusahaan, sehingga dapat dikatakan komite audit tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Fahriani (2016) yang menyatakan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap tindakan pajak agresif dan penelitian Susanto dan Damayanti (2015) yang menyatakan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap tax avoidance.

Tindakan pajak agresif dan tax avoidance termasuk dalam manajemen pajak, berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Kepemilikan Publik, Dewan Direksi, Komite Audit Berpengaruh terhadap Manajemen Pajak Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dibuktikan bahwa kepemilikan publik, dewan direksi, komite audit secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap manajemen pajak. Kepemilikan publik, dewan direksi, dan komite audit menjadi pemicu perkembangan perusahaan dalam melakukan pengelolaan perusahaan dan menerapkan efisiensi pajak atau manajemen pajak dengan

baik, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan/laba yang diperoleh melalui penerapan efisiensi pajak atau manajemen pajak, yaitu dengan cara membayar beban pajak sekecil mungkin sesuai dengan aturan perpajakan yang telah ditetapkan.

Melakukan manajemen pajak adalah salah satu cara untuk mencapai laba/keuntungan perusahaan. Selain itu banyak hal pula yang mempengaruhi manajemen pajak itu sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemilikan publik, dewan direksi, dan komite audit merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya manajemen pajak pada perusahaan sektor barang dan konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2011-2015. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Harto dan Puspita (2014), Krisma, dkk (2014), dan Ain dan Subardjo (2015).

## KESIMPULAN

1. Kepemilikan publik secara parsial tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak, besar kecilnya proporsi kepemilikan publik, tidak akan berpengaruh terhadap pengelolaan perusahaan dan manajemen pajak, karena kepemilikan publik tidak memiliki peran besar dan wewenang dalam mengembangkan perusahaan dan pengambilan keputusan, sehingga kepemilikan publik hanya dapat mengikuti prosedur dan aturan dari perusahaan.
2. Dewan direksi secara parsial berpengaruh positif terhadap manajemen pajak. Jumlah anggota dewan direksi yang ada di perusahaan sangat berpengaruh dalam melakukan pengelolaan dengan baik dan menerapkan efisiensi pajak atau manajemen pajak.
3. Komite audit secara parsial tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Jumlah komite audit dalam perusahaan tidak menjamin dapat melakukan efisiensi pajak dengan benar, karena peran komite audit belum efektif dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan efisiensi pajak perusahaan di Indonesia.
4. Kepemilikan publik, dewan direksi, dan komite audit secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap manajemen pajak. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mempunyai andil dalam menerapkan manajemen pajak, hal ini dapat dilihat dari kinerja ketiga variabel tersebut yang baik dalam pengembangan perusahaan, sehingga ketiga variabel ini sangat berpengaruh dalam

pengelolaan perusahaan dan menerapkan efisiensi pajak atau manajemen pajak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ain, Q & Subardjo, A. (2015). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Tarif Pajak Efektif. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4 (12), 1-15.
- Astuti, E. (2015). Studi Literatur: Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4 (1), 68-72.
- Boubaker, A., & Dridi, W. (2016). Corporate Governance and Book-Tax Differences: Tunisian Evidence. *International Journal of Economics and Finance*, 8 (1), 171-186.
- Darsono & Prayogo., H., K. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 4 (3), 1-12.
- Destriana, M. & Arifin, L. (2016). Pengaruh Firm Size Corporate Governance dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 18 (1), 84-93.
- Fahriani, M. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Tindakan Pajak Agresif Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5 (7), 1-20.
- Harto, P., & Puspita, R., S. (2014). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3 (2), 1-13.
- Jasman (2015). Manajemen Laba Bukti Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 11 (1), 1-14.
- Krisma, Dwi. A. B. E., Anwar, Y., & Mulyadi, S. M. (2014). Examining Corporate Governance and Corporate Tax Management. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 3 (3), 47-52.
- Muid, D & Santoso, B. T. (2014). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3 (4), 1-11.
- Nuraina, E., & Savitri, F. (2017). Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor

- Pelayanan Pajak Pratama Madiun. *Jurnal Equilibrium*, 5 (1), 45-55.
- Priyatno, D. (2009). SPSS analisis Korelasi Regresi dan Multivariate. Yogyakarta: Gava Media.
- Suandy, E. (2011). Perencanaan Pajak. Jakarta:Salemba Empat.
- Susanto, T., & Damayanti, F. (2015). Pengaruh Komite Audit, Kualitas Audit, Kepemilikan Institusional, Risiko Perusahaan dan Return On Assets Terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5 (2), 187-206.
- Sholichah, A. W. (2015). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10),1-17

## ANALISIS RASIO LIKUIDITAS SEBAGAI ALAT PENILAIAN UNTUK MENGIKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. MAHKOTA GROUP DI MEDAN

Harlen Silalahi, M,Si

0110126801

Dosen Program Studi Sistem Informasi STIKOM Medan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa rasio likuiditas sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja keuangan pada PT Mahkota Group Group Medan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang diteliti berupa laporan keuangan PT Mahkota Group Medandari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Standar yang digunakan adalah standar industri rasio likuiditas. Dari hasil perhitungan rata-rata rasio likuiditas kondisi kinerja keuangan kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perhitungan current ratio kondisi perusahaan kurang baik. Berdasarkan perhitungan quick ratio kondisi kinerja keuangan cukup, sementara cash ratio dalam kondisi kurang liquid dan inventory to net working capital menunjukkan persentase yang sangat baik.

**Kata Kunci:** *kinerja, keuangan, likuiditas*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Latar Belakang Masalah Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan kinerja keuangan perusahaan tersebut. Baik dan buruknya kinerja keuangan perusahaan dapat dinilai melalui laporan keuangan perusahaan yang disajikan secara teratur. Bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap perkembangan suatu perusahaan sangat perlu untuk mengetahui kondisi kinerja keuangan perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan. Kinerja keuangan perusahaan dapat dinilai melalui laporan keuangan yang disajikan pada setiap periode. Laporan keuangan merupakan hasil dari proses akuntansi yang digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data keuangan perusahaan.

Pihak yang berkepentingan salah satunya adalah manajer, pihak manajemen dalam mengukur dan menilai kinerja perusahaan perlu memahami kondisi keuangan perusahaan sebelum mengambil keputusan yang tepat, melalui laporan keuangan yang telah disajikan oleh akuntan. Salah satu cara menilai kinerja keuangan adalah dengan melakukan analisis keuangan perusahaan. Analisis laporan keuangan merupakan analisis atas laporan keuangan dalam perusahaan. Analisis keuangan perusahaan dilakukan dengan menggunakan indikator laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan laporan keuangan akan dapat dihitung sejumlah rasio keuangan yang

wajardijadikan sebagai dasar penilaian terhadap kinerja suatu perusahaan. Setiap rasio keuangan memiliki tujuan kegunaan dan arti tertentu. Setiap hasil dari rasio yang diukur dan diinterpretasikan sehingga menjadi berarti bagi pengambilan keputusan. Secara umum rasio keuangan yang sering digunakan untuk menilai kinerja keuangan perusahaan adalah rasio likuiditas, rasio profitabilitas atau rasio yang menunjukkan dari suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (profit), rasio aktivitas merupakan rasio yang menyatakan kemampuan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki serta bagaimana perusahaan dalam mengelola aset yang dimilikinya.

Rasio solvabilitas (leverage), menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjang. Rasio pasar, rasio yang menunjukkan informasi penting perusahaan dan diungkapkan dalam basis per saham. Rasio likuiditas merupakan suatu indikator mengenai kemampuan perusahaan dalam membayar semua kewajiban finansial jangka pendek pada saat jatuh tempo dengan menggunakan aset lancar yang tersedia. Likuiditas tidak hanya berkenaan dengan keadaan keseluruhan keuangan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuannya untuk mengubah aset lancar menjadi uang kas. Rasio likuiditas yang umum digunakan yaitu rasio lancar (current ratio), rasio persediaan terhadap modal kerja bersih (inventory to net working capital), rasio kas (cash ratio) dan rasio cepat (quick ratio).6 Penilaian dapat dilakukan untuk beberapa periode sehingga

terlihat perkembangan likuiditas perusahaan dari waktu ke waktu. Kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek akan memberikan jaminan bagi pihak kreditor untuk memberikan pinjaman selanjutnya. Dengan menggunakan rasio likuiditas dapat diketahui perkembangan aset lancar dan kewajiban jangka pendek suatu perusahaan untuk saat ini dan masa yang akan datang. Sehingga dapat diputuskan apakah kondisi perusahaan baik atau sebaliknya.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan current ratio?
2. Bagaimana kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan quick ratio?
3. Bagaimana kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan cash ratio?
4. Bagaimana kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan inventory to net working capital?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Rasio Likuiditas

#### a. Pengertian Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas merupakan suatu indikator mengenai kemampuan perusahaan-perusahaan membayar semua kewajiban financial jangka pendek pada saat jatuh tempo dengan menggunakan aset lancar yang tersedia. Likuiditas tidak hanya berkenaan dengan keadaan keseluruhan keuangan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuannya menggunakan aset lancar tertentu menjadi uang kas. Rasio likuiditas menjelaskan mengenai kesanggupan perusahaan untuk melunasi utang jangka pendek. Tingkat likuiditas yang tinggi menunjukkan kemampuan melunasi utang jangka pendek semakin tinggi pula. Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rasio likuiditas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua kewajiban jangka pendek yang telah jatuh tempo.

#### b. Jenis-Jenis Rasio Likuiditas

Likuiditas menunjukkan posisi keuangan perusahaan secara keseluruhan. Rasio ini sangat penting karena kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya akan membawa perusahaan kearah kebangkrutan. Adapun jenis-jenis rasio likuiditas yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan, yaitu:

1. Rasio Lancar (Current Ratio) Rasio Lancar atau (current ratio) merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam

membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan. Dengan kata lain, seberapa banyak aset lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban jangka pendek yang segera jatuh tempo. Rasio lancar dapat pula dikatakan sebagai bentuk untuk mengukur tingkat keamanan (margin of safety) suatu perusahaan. Penghitungan rasio lancar dilakukan dengan cara membandingkan antara total aset lancar dengan total utang lancar. Dari hasil pengukuran rasio, apabila rasio lancar rendah, dapat dikatakan bahwa perusahaan kurang modal untuk membayar utang. Namun apabila hasil pengukuran rasio tinggi, belum tentu kondisi perusahaan sedang baik. Hal ini dapat saja terjadi karena kas tidak digunakan sebaik mungkin. Dalam prakteknya sering kali dipakai bahwa rasio lancar dengan standar 200% (2:1) yang terkadang sudah dianggap sebagai ukuran yang cukup baik atau memuaskan bagi suatu perusahaan. Artinya dengan rasio seperti itu, perusahaan sudah merasa berada di titik aman dalam jangka pendek.

#### 2. Rasio cepat (quick ratio)

Rasio cepat hampir sama dengan rasio lancar hanya saja jumlah persediaan sebagai salah satu komponen dari aset lancar harus dikeluarkan. Alasan yang melatarbelakangi hal tersebut adalah bahwa persediaan merupakan komponen aset lancar yang paling tidak likuid atau sulit untuk diuangkan dengan segera tanpa menurunkan nilainya. Sementara dengan rasio cepat dimaksudkan untuk membandingkan antara aset yang lebih lancar dengan utang lancar. Rasio cepat merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban jangka pendek dengan aset lancar tanpa memperhitungkan nilai persediaan.

#### 3. Rasio kas Rasio kas

(cash ratio) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar utang. Ketersediaan uang kas dapat ditunjukkan dari tersedianya dana kas atau yang setara dengan kas seperti rekening giro atau tabungan di bank. Dapat dikatakan rasio ini menunjukkan kemampuan sesungguhnya bagi

perusahaan untuk membayar utang-utang jangka pendeknya

4. Rasio persediaan terhadap modal kerja bersih

Rasio persediaan terhadap modal kerja merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur atau membandingkan antara jumlah persediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan. Modal kerja tersebut terdiri dari pengurangan antara aset lancar dengan utang lancar.

### 3.2 Hubungan Rasio Keuangan dan Kinerja Keuangan

Rasio keuangan dan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang erat, rasio keuangan ada banyak jumlahnya dan rasio itu mempunyai kegunaannya masing-masing. Bagi investor akan melihat rasio dengan penggunaan yang paling sesuai dengan analisis yang akan dilakukan maka rasio tersebut tidak akan dipergunakan karena dalam konsep keuangan dikenal dengan nama fleksibilitas, artinya rumus atau berbagai bentuk formula yang dipergunakan haruslah sesuai dengan kasus yang diteliti. Perusahaan tidak bisa menggeneralisasikan seluruh rumus yang ada karena semua rumus cocok pada semua kasus yang diteliti. Atau dalam istilah pakar keuangan bahwa pasar adalah laboratorium yang paling bagus untuk menguji segala kemampuan dan analisa yang dimiliki, maka segala kepemilikan formula dan berbagai pemikiran yang dimiliki akan terbukti pada saat diuji ke pasar.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan, mengklasifikasi, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah dan membandingkan dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan kemudian mengambil kesimpulan. Peneliti melakukan pendekatan dengan perusahaan yang akan diteliti yaitu PT Mahkota Group Medan dengan cara mendatangi dan meminta izin kepada manajer bagian sumber daya manusia bahwa peneliti membutuhkan data laporan keuangan perusahaan khususnya neraca dan laporan laba rugi. Setelah manajer perusahaan memberikan izin maka peneliti memperoleh data yang sudah diolah pihak lain yaitu berupa laporan keuangan selama empat periode.

### 3.2 Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, mencatat, mengklasifikasikan data. Data yang digunakan adalah data time series yaitu sekumpulan data dari suatu fenomena tertentu yang terdapat dalam beberapa interval waktu tertentu. Pengumpulan data yang tersedia di perusahaan berupa laporan keuangan yang berhubungan dengan objek penelitian yang nantinya data tersebut digunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan terhadap apa yang ada dilapangan.

### 3.3 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu suatu kegiatan untuk menyusun, mengklasifikasi, menafsirkan serta menginterpretasikan atau menyimpulkan data sehingga memberikan suatu gambaran tentang masalah yang dihadapi atau diteliti. Langkah-langkah yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian pada PT Mahkota Group Medan.
- 2) Menghitung data dengan menggunakan rasio likuiditas yaitu, rasio lancar dan rasio cepat untuk melihat perbandingan kedua rasio.
- 3) Menginterpretasikan data yang telah dihitung dengan menggunakan rasio untuk menggambarkan suatu masalah yang terjadi pada perusahaan.
- 4) Menyimpulkan masalah yang terjadi dari hasil perhitungan rasio untuk mengetahui penyebab terjadinya masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa

- a. Kinerja PT Mahkota Group Medan berdasarkan current ratio

Hasil penelitian dan pembahasan merupakan suatu gambaran tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang didalamnya terdiri atas variabel penelitian serta terdapat juga data atau keterangan yang berhubungan dengan laporan keuangan. Berdasarkan laporan keuangan dalam neraca dan laporan laba rugi pada PT Mahkota Group Medan selama periode 2013 sampai dengan 2016 yang digunakan untuk mengukur kewajiban jangka pendek atas total aset lancar yang dimiliki perusahaan. Dalam mengukur kewajiban jangka pendek, maka peneliti menggunakan

rasio keuangan yaitu rasio likuiditas antara lain current ratio. Current ratio (rasio lancar) adalah rasio yang digunakan untuk membandingkan antara aset yang dimiliki perusahaan dengan kewajiban jangka pendek. Dengan kata lain seberapa banyak aset lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban perusahaan yang segera jatuh tempo.

- b. Kinerja PT Mahkota Group Medan berdasarkan quick ratio

Quick ratio (rasio cepat) adalah rasio yang digunakan untuk membandingkan antara aset lancar dikurangi dengan persediaan yang dimiliki Kinerja PT Mahkota Group Medan berdasarkan quick ratio Quick ratio (rasio cepat) adalah rasio yang digunakan untuk membandingkan antara aset lancar dikurangi dengan persediaan yang dimiliki perusahaan dengan jumlah kewajiban lancar. Persediaan pada umumnya merupakan aset lancar perusahaan yang paling tidak likuid sehingga persediaan merupakan aset dimana kemungkinan besar akan terjadi kerugian jika perusahaan mengalami likuidasi. Oleh karena itu, rasio yang mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk membayar kewajiban jangka pendek tanpa mengandalkan penjualan persediaan sangat penting artinya, dengan kata lain, seberapa banyak aset lancar dikurangi persediaan yang tersedia untuk memenuhi kewajiban yang segera jatuh tempo. Untuk prinsip kehati-hatian perusahaan, maka besarnya quick ratio paling rendah adalah 150% atau 1,5. Artinya kewajiban jangka pendek 150% dijamin oleh aset lancar selain persediaan sebesar 150%. Semakin tinggi nilai rasio maka menunjukkan semakin baik pula kinerja keuangan yang dicapai oleh perusahaan. Pada tahun 2013 ke tahun 2014 rasio cepat mengalami peningkatan sebesar 4,5% diperoleh dari pengurangan (107,76% - 112,26%). Nilai tersebut dikatakan cukup tetapi angka 4,5% masih tergolong rendah bagi suatu perusahaan dalam melunasi kewajiban jangka pendeknya. Sekedar cukup bukanlah hal yang bagus tetapi ini merupakan pertanda bagi perusahaan untuk berhati-hati dalam mengelola aset lancarnya. Kemudian pada tahun 2014 ke tahun 2015 rasio cepat juga mengalami peningkatan sebesar 5,07% dari pengurangan (112,26% - 117,33%) dan pada tahun 2015 ke tahun 2016 rasio cepat mengalami penurunan sebesar 4,95% diperoleh dari pengurangan (117,33% - 112,38%). Nilai rasio cepat tersebut dapat

dikatakan rendahn namun jika piutang perusahaan dapat ditagih, perusahaan dapat melunasi kewajiban lancarnya tanpa harus melikuidasi persediaan. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran kewajiban jangka pendek yang dipenuhi aset lancar belum sepenuhnya dapat dibayarkan karena selisih aset lancar dengan persediaan yang sedikit. Seperti pada tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami penurunan aset lancar sebesar Rp6.148.914.064 sementara jumlah kewajiban lancar yang harus dibayar sebesar Rp142.235.170.347. Utang bank pada tahun 2015 sebesar Rp13.538.614.659 dan pada tahun 2016 utang bank naik menjadi Rp37.134.390.587. Utang lancar yang meningkat setiap tahun adalah utang sewa. Uraian diatas menunjukkan bahwa pembayaran kewajiban jangka pendek yang dipenuhi dengan aset lancar belum sepenuhnya dapat dibayarkan. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah jumlah persediaan dalam aset lancar yang sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran kewajiban jangka pendek yang dipenuhi aset lancar belum sepenuhnya dapat dibayarkan karena selisih aset lancar dengan persediaan yang sedikit. Seperti pada tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami penurunan aset lancar sebesar Rp6.148.914.064 sementara jumlah kewajiban lancar yang harus dibayar sebesar Rp142.235.170.347. Utang bank pada tahun 2015 sebesar Rp13.538.614.659 dan pada tahun 2016 utang bank naik menjadi Rp37.134.390.587. Utang lancar yang meningkat setiap tahun adalah utang sewa. Uraian diatas menunjukkan bahwa pembayaran kewajiban jangka pendek yang dipenuhi dengan aset lancar belum sepenuhnya dapat dibayarkan. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah jumlah persediaan dalam aset lancar yang sedikit.

- c. Kinerja PT Mahkota Group Medan berdasarkan cash ratio

Cash ratio merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek dengan menggunakan seluruh aset lancar yang dimilikinya. Standar industri rasio kas yang paling baik adalah sebesar 50%, semakin mendekati standar industri maka semakin baik kinerja keuangan suatu perusahaan. Pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 rasio kas mengalami kenaikan sebesar 28,39% angka tersebut diperoleh dari

pengurangan (30,92%-2,53%). Nilai atau angka tersebut masih berada di bawah standar industri rasio kas. Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 rasio kas mengalami kenaikan sebesar 0,07%, angka tersebut diperoleh dari hasil pengurangan (30,99%- 30,92%). Kenaikan yang terjadi cukup rendah, namun angka tersebut masih berada di bawah standar industri rasio kas. Kemudian pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 rasio kas mengalami penurunan sebesar 0,06% diperoleh dari hasil pengurangan (30,93%-30,99%). Nilai yang dihasilkan dari rasio kas tersebut masih berada di bawah standar industri. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya tingkat ketersediaan kas mampu untuk membayar semua tagihan jangka pendek perusahaan

- d. Kinerja PT Mahkota Group Medan berdasarkan inventory to net working capital

Inventory to net working capital atau rasio persediaan terhadap modal kerja merupakan rasio yang digunakan untuk membandingkan antara persediaan dengan aset lancar dikurang dengan kewajiban jangka pendek. Dengan kata lain, mengukur jumlah persediaan yang ada dengan menggunakan modal kerja perusahaan. Tingginya nilai rasio dari inventory to net working capital menunjukkan bahwa kinerja keuangan suatu perusahaan baik karena aset lancar lebih besar daripada kewajiban jangka pendeknya. Standar industri dari rasio persediaan yang paling baik adalah sebesar 12%. Pada tahun 2013 ke tahun 2014 rasio persediaan terhadap modal kerja bersih mengalami penurunan sebesar 6,27% angka tersebut diperoleh dari hasil pengurangan (52,44%-58,71%). Nilai rasio yang dihasilkan pada tahun tersebut masih berada di bawah standar industri. Kemudian pada tahun 2014 ke tahun 2015 rasio persediaan terhadap modal kerja bersih kembali mengalami penurunan sebesar 1,83%. Nilai tersebut cukup rendah karena sangat jauh di bawah standar industri rasio. Pada tahun 2015 ke tahun 2016 rasio persediaan terhadap modal kerja mengalami kenaikan sebesar 12,42% diperoleh dari hasil pengurangan (63,03%-50,61%). Nilai tersebut sangat baik karena sudah melewati angka standar industri yaitu sebesar 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah sepenuhnya diukur antara jumlah persediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dijelaskan kinerja keuangan perusahaan dari rasio likuiditas pada PT Mahkota Group Medan sebagai berikut. Kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan sesuai dengan data hasil penelitian selama 5 tahun berdasarkan current ratio menunjukkan angka di bawah 200%. Rasio lancar (current ratio) pada tahun 2013 sampai tahun 2014 sebesar 6,98%. Tahun 2014 sampai tahun 2015 sebesar 9,31% hal ini disebabkan total aset lancar dan kewajiban jangka pendek meningkat dari tahun sebelumnya dan pembayaran utang lancar masih bisa ditutupi. Ditahun yang sama aset lancar yang meningkat adalah piutang usaha yang diterima perusahaan. Pada tahun 2015 ke tahun 2016 rasio lancar sebesar 1,60%. Nilai sebesar 1,60% bukan sesuatu yang bernilai material namun cukup mempengaruhi current ratio untuk tahun selanjutnya. Pembayaran kewajiban lancar yang harus dikeluarkan cukup besar terletak pada pembayaran utang pajak, utang bank jangka pendek, utang dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Persentase rasio kas yang dihasilkan perusahaan selama empat periode berada di bawah angka 50%. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya tingkat ketersediaan kas mampu untuk membayar semua tagihan jangka pendek perusahaan. Pada tahun 2013 ke tahun 2014 rasio persediaan terhadap modal kerja bersih mengalami penurunan sebesar 6,27%. Rasio tersebut mengalami penurunan disebabkan oleh kewajiban jangka pendek mengalami kenaikan. Kemudian pada tahun 2014 ke tahun 2015 rasio persediaan terhadap modal kerja bersih kembali mengalami penurunan sebesar 1,83%. Hal ini disebabkan tingginya kenaikan persediaan dibandingkan dengan tahun sebelumnya sementara kewajiban jangka pendek mengalami penurunan yang cukup rendah. Pada tahun 2015 ke tahun 2016 rasio persediaan terhadap modal kerja mengalami kenaikan sebesar 12,42%. Nilai tersebut sangat baik karena sudah melewati angka standar industri yaitu sebesar 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah sepenuhnya diukur antara jumlah persediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan disebabkan aset lancar perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2016. Persediaan juga mengalami kenaikan yang lebih tinggi dibanding tahun sebelumnya. Sementara kewajiban jangka pendek turun namun tidak terlalu tinggi. Aset yang harus dikeluarkan cukup besar terletak pada bertambahnya persediaan di dalam perusahaan,

kewajiban imbalan kerja, pihak berelasi dan utang lain-lain. Sehingga aset lancar yang tersedia mengalami penurunan. Standar dari rasio cepat adalah 150% dengan melihat persentase rasio cepat perusahaan dapat dikatakan kurang memenuhi standar. Rasio kas atau (cash ratio) pada tahun 2013 ke tahun 2014 rasio kas mengalami kenaikan sebesar 28,39%. Kenaikan rasio tersebut disebabkan oleh naiknya jumlah kas dan bank. Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 rasio kas mengalami kenaikan sebesar 0,07%. Rendahnya kenaikan rasio disebabkan oleh meningkatnya kewajiban jangka pendek sementara jumlah kas dan bank pada tahun yang sama mengalami penurunan. Kemudian pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 rasio kas mengalami penurunan sebesar 0,06%. Rasio kas menurun pada tahun yang sama disebabkan oleh jumlah kas dan bank mengalami penurunan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan current ratio dinyatakan "cukup", hal ini berdasarkan hasil perhitungan current ratio selama 4 tahun berada di bawah angka 200% yaitu sebesar 128,29%. Menurut standar industri current ratio yang paling baik adalah 200%.
2. Kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan quick ratio dinyatakan "baik", hal ini berdasarkan hasil perhitungan quick ratio selama 4 tahun hampir mendekati angka 150% yaitu sebesar 112,43%. Menurut standar industri quick ratio yang paling baik adalah minimal 150%.
3. Kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan cash ratio dinyatakan "kurang", hal ini berdasarkan hasil perhitungan cash ratio selama 4 tahun berada di bawah angka 50% yaitu sebesar 23,84%. Menurut standar industri angka yang paling baik adalah 50%.
4. Kinerja keuangan PT Mahkota Group Medan berdasarkan inventory to net working capital dinyatakan "sangat baik", hal ini berdasarkan hasil perhitungan inventory to net working capital selama 4 tahun yaitu sebesar 56,19%. Menurut standar industri angka yang paling baik adalah 12%

### 5.2 Saran

1. Sebaiknya perusahaan meningkatkan nilai current ratio dengan meningkatkan aset lancar dan menurunkan kewajiban jangka pendek

seperti mengurangi jumlah kewajiban imbalan kerja.

2. Sebaiknya perusahaan mengurangi jumlah utang seperti utang bank dengan meningkatkan penyediaan dana oleh pemegang saham.
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah kas dan bank agar cash ratio meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Erni, "Analisis Rasio Keuangan Untuk menilai kinerja keuangan PT Indo Farma Tbk berdasarkan KEP-100/MBU/2002" dalam eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 4: No. 1, 2016.
- Ali, Muhammad, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta : Pustaka Amani, 2010.
- Andayani, Mery. "Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Perubahan Laba" dalam Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, vol. 5 : No. 7, Juli 2016.
- Al Quranul Karim dan Terjemahnya. Semarang: Toga Putra 2003.
- Brigham dan Houston, Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Darsono dan Ashari. Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan, Jakarta: Andi Publisher, 2005.
- Departemen Agama RI, Al-quran dan terjemahnya, Semarang: Raja Publishing, 2011. Fahmi, Irham. Analisis Kinerja Keuangan, Yogyakarta : Alfabeta, 2015.
- Febian, Hendra. Analisis Rasio Profitabilitas, Skripsi, Fakultas Ekonomi UNIMED, 2014.
- Hani, Syafrida. Teknik Analisa Laporan Keuangan, Medan: UMSU Press 2015
- Harahap, Sofyan Syafri, Analisis Kritis atas Laporan Keuangan – Ed. 1-11, Jakarta : Rajawali pers, 2013.
- Haq, Muhamarran Analisis Rasio Keuangan, dalam eJournal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 2, NO. 1, 2013.
- Husnan, Suad. Enny Pujiyanti. Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2006.
- Ikhsan, Arfan. Analisa Laporan Keuangan, Medan: Madenatera, 2016. .
- Metodologi Penelitian, Medan: Perdana Mulya Sarana, 2012.
- Jhon D Martin, Dasar-dasar manajemen Keuangan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

- Paramita, Ajeng. Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Common Size, Skripsi, Fakultas Ekonomi UMSU, 2012.
- Prastowo, Dwi. Analisis Laporan Keuangan konsep dan aplikasi, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Rambe, Rahmat, Analisis Kinerja Bank, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU Medan, 2014.
- Renyowijoyo, Muindro. Akuntansi Sektor Publik, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013.
- Syahrum, dan Salim. Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: Cipta Pustaka, 2016.
- Sukirno, Sadono. Pengantar Bisnis, Jakarta: Prenada, 2012.
- Sundjaja, Ridwan. Manajemen Keuangan 2, (Jakarta : Literata Lintas Media, 2003.
- Tarigan, Azhari Akmal, Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Al-Quran, Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2014.

## PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN SUNGGAL MEDAN

Eddy, SE., MM

0110018704

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

### ABSTRAK

Dalam pelaksanaan tugas pokok pegawai, dibutuhkan profesionalisme seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan kepada masyarakat. Namun pada pelaksanaannya tidak semuanya berjalan dengan baik, dikarenakan beberapa permasalahan pada pegawai yang membuat tugas para pegawai sering tidak terselesaikan dengan baik. Dengan adanya permasalahan tersebut maka perlu diteliti lebih lanjut. Mengingat pemberdayaan dan budaya organisasional merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dirumuskan pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai. Metode pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dan bantuan program statistic computer SPSS for Windows Releas 16,00. Hasil analisis regresi linier berganda untuk hasil uji-F diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan. Dari hasil analisis tersebut didapat nilai multiple R sebesar 0,761 yang menunjukkan adanya pengaruh secara serentak antara pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja sebesar 76,1%. Pengaruh ini cukup erat karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100% atau 1 (satu) dan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji-t diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan dan budaya organisasional berpengaruh secara terpisah (Parsial) terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan.

Kata kunci: pemberdayaan, budaya organisasional, kinerja pegawai.

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia yang cukup besar untuk dikerahkan, berguna mendukung pembangunan nasional disegala bidang dan sisi lain. Hal ini juga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan banyak pihak khususnya bagi peningkatan kualitas manusia Indonesia seutuhnya sebagai sumber daya pembangunan. Dalam organisasi pemerintahan maupun swasta, peran sumber daya manusia sangat penting karena suatu organisasi swasta maupun pemerintah berkembang dan maju karena sumber daya manusia. Begitu juga pada pemerintahan, jika kinerja pegawainya tidak maksimal maka kemampuan dan mutu pelayanan tidak akan tercapai dengan baik. Pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja yang optimal dengan melakukan pemberdayaan aparatur pemerintah untuk lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan

untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pemerintah daerah kota batu memahami akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpendidikan, guna meningkatkan mutu pelayanan masyarakat dan pengawasan yang baik, dengan memahami pentingnya SDM, diharapkan kinerjanya dapat di tingkatkan.

Pelaksanaan tugas pokok pegawai, dibutuhkan profesionalisme seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kinerja pegawai perlu ditingkatkan dan dioptimalkan. Kondisi nyata yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, tampak pada gejala berikut, diantaranya (1) seringnya pegawai keluar pada jam kerja, dan (2) kurangnya pemberdayaan para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam mencapai misi yang diharapkan dalam pelayanan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan yang berada di dekatnya, meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Nagara, 2002). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai, yaitu dengan memberikan otoritas yang lebih tinggi, serta mengoptimalkan kemampuannya. Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan (1) pemberian tangguhan jawab yang lebih besar, (2) mengikuti sertakan dalam pengambilan keputusan, (3) pemberian pekerjaan yang menantang dengan identitas yang jelas, (4) memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain dan mampu membuat keputusan serta memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan. Dengan diberdayakannya karyawan akan mampu mengoptimalkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang dilakukan pada pegawai diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan setiap individu atau pegawai agar pegawai merasa lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cakap. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja pegawai, sehingga kinerja dan produktivitas pegawai meningkat. Peningkatan mutu aparatur negara menjadi tuntutan untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pelayanan masyarakat dan pengawasan dimana salah satu ukurannya adalah kinerja. Untuk mengetahui penurunan kinerja pegawai, maka harus dikaji faktorfaktor apa saja yang mempengaruhi variabel kinerja.

Robbins (2001) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh angota-angota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan

ketegangan sehingga pegawai memampu memahami tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen mereka pada pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dinyatakan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (Waruwu, Maharani dan Saputro, 2013). Dengan melakukan Pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan di dukung budaya organisasional yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat variabel pemberdayaan dan budaya organisasional merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi supaya lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pemberdayaan dan budaya organisasional secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah pemberdayaan dan budaya organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pemberdayaan

Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya melepaskan mereka dari halanganhalangan yang memperlambat reaksi dan merintangi aksi mereka. Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang dinyatakan dalam satuan skor sebagai tolok ukurnya (Hasibuan, 2005).

Conger & Kanungo (1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sebuah proses meningkatkan keyakinan diri (self efficacy) antara anggota-anggota. Pemberdayaan atau empowerment adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ideidenya dan keputusan-keputusannya, tindakan-tindakannya. Conger dan Knungo mengembangkan teori pemberdayaan yang memusatkan pada konstruk motivasional dari

Alferd Bandura. Mereka menyatakan bahwa pemberdayaan sebaiknya dipahami sebagai peningkatan dalam ekspektasi upaya kinerja (effort-performance expectancies), atau perasaan self efficacy. Self efficacy menunjuk pada keyakinan dalam kapabilitas seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber-sumber daya kognitif, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mengatasi situasi. Hasil riset menunjukkan bahwa jika individu meyakini bahwa dirinya dapat melaksanakan aktifitas yang mensyaratkan keahlian, maka kinerja pelaksanaan tugas tersebut kemungkinan akan lebih tinggi.

## 2.2 Budaya Organisasional

Budaya organisasional merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini di anut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasional adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi semua individu dan kelompok di dalam organisasi (Harrison & Stokes, 1992). Robbins (2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi

## 2.3 Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktifitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam waktu tertentu yang di pengaruhi oleh beberapa faktor. 1) Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. c) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). 2) Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individu characteristics (karakteristik individual), organization characteristics (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan,

pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai dalam kaitanya konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (1999) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pokok masalah yang diuraikan, tujuan, manfaat dan judul penelitian serta telaah teori yang mendasarinya, maka dapat disimpulkan rumusan hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Pemberdayaan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Sunggal Medan.
2. Variable Budaya Organisasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Sunggal Medan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Rancangan penelitian kuantitatif menunjukkan adanya proses analisis untuk mengukur, menghubungkan, dan menghasilkan data penelitian berupa angka.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya namun jika populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti (Arikunto, 2002). Dengan mempertimbangkan bahwa elemen populasi relative sedikit dan variabilitas setiap elemen relative tinggi (heterogen), maka pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana setiap anggota populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel.

### 3.3 Jenis Data dan Penelitian

Data yang dikumpulkan untuk keperluan penelitian ini dapat digolongkan ke dalam data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama (Umar, 2002). Data diperoleh dari penyebaran kuesioner berupa jawaban-

jawaban pernyataan atau pertanyaan tentang Pemberdayaan, Budaya Organisasional dan Kinerja.

### 3.4 Prosedur Pengambilan Data

Metode yang dipakai dalam pengumpulan data penelitian adalah metode kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan agar responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2002).

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa

#### Uji Serentak ( Uji F )

Analisis dari uji statistik (uji F), dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel Pemberdayaan dan Budaya Organisasional secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Sunggal Medan. Uji F ini digunakan untuk melihat keberartian pengaruh antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan probabilitas (P Value) dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila dari hasil SPSS didapat probabilitas (P Value)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh pada variabel Y secara bersama-sama (simultan).

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan probabilitas (P Value) yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima atau variabel Pemberdayaan dan Budaya Organisasional secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Sunggal Medan. Dari hasil analisis Regresi Linier Berganda tersebut maka diketahui adanya pengaruh positif secara serentak antara semua variabel bebas, yaitu variabel Pemberdayaan (X1), dan variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari multiple R sebesar 0,761 yang menunjukkan pengaruh secara serentak antara variabel-variabel bebas terhadap Kinerja pegawai sebesar 76,1%. Pengaruh ini cukup erat karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100 % atau 1 (satu) sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk

mengukur sumbang dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R Squared atau  $R^2$ ). Berdasarkan perhitungan seperti yang terlihat hasil  $R^2$  sebesar 0,579 dalam hal ini berarti 57,9 % Kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel Pemberdayaan (X1), dan variabel Budaya Organisasional (X2). Sedangkan sisanya sebesar 42,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

#### Uji Parsial ( Uji t )

Analisis dari uji parsial (uji t), dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis kedua dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasional mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan probabilitas (P Value) dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas (P Value)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah (parsial). Hasil uji regresi memperlihatkan bahwa variabel Pemberdayaan (X1), dan variabel Budaya Organisasional (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan dan budaya organisasional berpengaruh secara terpisah (parsial) terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan.

#### Varibel Dominan ( Koefisien Beta )

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien beta ( $\beta$ ). Dari uraian tersebut di atas dapat diperoleh hasil bahwa variabel Pemberdayaan dan Budaya Organisasional yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sunggal Medan adalah variabel Pemberdayaan (X1) dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,401 dan variabel Budaya Organisasional (X2) dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,446. Dari kedua koefisien beta ( $\beta$ ) variabel bebas yang telah diuraikan di atas, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel

Budaya Organisasional (X2) mempunyai koefisien beta paling besar, yaitu sebesar 44,6 %. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasional mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Kelurahan Sunggal Medan.

#### 4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai di Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan Kelurahan Sunggal Medan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan.

Dari hasil analisis Regresi Linier Berganda tersebut maka diketahui adanya pengaruh positif secara serentak antara semua variabel bebas, yaitu variabel Pemberdayaan (X1), dan variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari multiple R sebesar 0,761 yang menunjukkan pengaruh secara serentak antara variabel-variabel bebas terhadap Kinerja pegawai sebesar 76,1%.

Pengaruh ini cukup erat karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100 % atau 1 (satu) sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Menurut Kopelman (1988) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu characteristics (karakteristik individual), organization characteristics (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Kopelman melanjutkan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai dalam kaitanya konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Waruwu, Maharani, dan Saputro (2013)

dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional, didapatkan hasil bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya pemberdayaan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada uji mediasi di mana komitmen organisasional tidak memediasi pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan.

Dari hasil analisis Regresi Linier Berganda tersebut maka diketahui adanya pengaruh positif secara serentak antara semua variabel bebas, yaitu variabel Pemberdayaan (X1), dan variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari multiple R sebesar 0,761 yang menunjukkan pengaruh secara serentak antara variabel-variabel bebas terhadap Kinerja pegawai sebesar 76,1%. Pengaruh ini cukup erat karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100 % atau 1 (satu) sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Menurut Kopelman (1988) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu characteristics (karakteristik individual), organization characteristics (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Kopelman melanjutkan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai dalam kaitanya konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut

akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Waruwu, Maharani, dan Saputro (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional, didapatkan hasil bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya pemberdayaan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada uji mediasi di mana komitmen organisasional tidak memediasi pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan. Hal ini terlihat dari kinerja pegawai di Kelurahan Sunggal Medan tersebut. Namun budaya organisasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Sunggal Medan dari pada pemberdayaan, dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk terbentuknya budaya organisasional yang nyaman buat para pegawai. Budaya organisasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja terlihat dari perilaku yang ditunjukkan para pegawai selama jam kerja dengan kurang memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya. Masih banyak pegawai yang telat datang ke kantor ataupun keluar kantor sebelum waktunya istirahat/pulang. Perilaku, kepribadian dan persepsi pegawai merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut serta memperhatikan bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengusulkan saran yang mungkin bermanfaat bagi Kelurahan Sunggal Medan. Yang berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja, agar lebih mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik dari tata warna, kebersihan, penerangan, pengaturan udara/ventilasi, agar pegawai tetap

bersemangat dalam bekerja. Dan memperhatikan pegawai supaya lebih termotivasi dalam meyelesaikan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut serta memperhatikan bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengusulkan saran yang mungkin bermanfaat bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu, Jawa Timur. Yang berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja, agar lebih mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik dari tata warna, kebersihan, penerangan, pengaturan udara/ventilasi, agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Dan memperhatikan pegawai supaya lebih termotivasi dalam meyelesaikan tugas dan kewajibannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE : Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi. Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber daya Manusia. Liberty : Yogyakarta. Cascio, W.F. 2006. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits. McGraw-Hill Irwin : New York. Clutterbuck,
- David and Kernaghan, Susan. 2000. The Power Of Empowerment. Bhiana Ilmu Populer : Jakarta.
- Couger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13:471—482.
- Ernawan, Erni R. 2011. Organizational Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Alfabeta : Bandung.
- Fajar, dkk. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- Gibson, dkk. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga : Jakarta.
- Harrison, Roger & Herb Stokes. 1992. Diagnosing Oragnizational culture. Prieffer & Company : California USA.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga : Jakarta.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Kopelman, Richard E, dkk. 1988. The Role Of Climate and Culture In Productivity. Tulane University : New Orleans.
- Magdalena, Betty. 2012. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Manajemen IBI Darma Jaya Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah ESAI Volume 6 No.3. Lampung.
- Malayu SP, Hasibuan, 2005, Sumber Daya Manusia, Tarsito, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Ridwan. 2013. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabeta : Bandung.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2004. Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi, Buku 1. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi, Buku 2. Salemba Empat : Jakarta.
- Shah, Syed Munir Ahmed, dkk. The Impact Of Organizational Culture On The EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: A Study of Faculty Members of Private Sector Universities of Pakistan. Journal of Business and Management Sciences : Asian
- Siagian, Sondang. 2001. Manajemen SDM. Cet 8. Jakarta : Bumi Aksara. Steers, Richrd M. 1987. Efektivitas Organisasi, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Magdalena Jamin. Erlangga : Jakarta.
- Taurisa, Chaterina Melina, dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro: Semarang.
- Umar, Husein. 2002. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta : Gramedia

## PENGARUH KONSUMSI, EKSPOR DAN IMPOR TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI REGIONAL SUMATERA UTARA

Rudy, SH., MM  
0114077505

Dosen Program Studi Perdagangan Internasional IB IT&B Medan

### ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu indikator sebagai ukuran kemajuan pembangunan ekonomi pada suatu negara atau wilayah. Pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsumsi, ekspor dan impor terhadap pertumbuhan ekonomi regional Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh langsung dari Badan Pusat Statistik dan dinas atau instansi terkait. Analisis yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif dengan model analisis linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan Eviews 8.0 sebagai alat estimasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa konsumsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara dengan nilai signifikansi 0.0000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara dengan nilai signifikansi 0.0000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Impor tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara dengan nilai signifikansi 0.8300 lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, serta konsumsi, ekspor dan impor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. Kemudian adanya hubungan antara konsumsi, ekspor dan impor dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 78,9% dan 21,1 % lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam model ini.

**Kata Kunci:** *Pertumbuhan Ekonomi, Konsumsi, Ekspor, dan Impor*

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya teori ekonomi makro adalah sebuah teori yang mempelajari dan membahas tentang segala peristiwa, fenomena atau masalah-masalah yang terkait dengan ekonomi secara keseluruhan atau dalam ruang lingkup besar. Ekonomi makro juga merupakan bagian dari ilmu ekonomi yang memfokuskan kajian terhadap mekanisme kerja perekonomian suatu bangsa secara menyeluruh. Karena pada dasarnya ekonomi makro memiliki tujuan untuk mengerti dan memahami peristiwa atau kejadian seputar perekonomian dan berusaha untuk membuat suatu rumusan yang menjadi solusi untuk memperbaiki kebijakan ekonomi yang ada. Menurut Sadono Sukirno ekonomi makro adalah sebuah cabang ilmu ekonomi yang mempelajari tentang kegiatan utama perekonomian secara komprehensif terhadap berbagai masalah pertumbuhan ekonomi. Setiap Negara pasti mempunyai tujuan dalam pembangunan ekonomi termasuk Indonesia. Pembangunan ekonomi adalah usaha-usaha untuk meningkatkan taraf

hidup riil perkapita. Jadi tujuan pembangunan ekonomi disamping untuk menaikkan pendapatan nasional riil juga untuk meningkatkan produktivitas. Pembangunan secara umum dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk lebih meningkatkan produktivitas sumber daya potensial yang dimiliki oleh suatu negara berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya finansial. Dengan demikian pembangunan pada dasarnya dapat dikatakan sebagai usaha dasar untuk mengubah masa lampau yang buruk menjadi zaman baru yang lebih baik demi untuk mewariskan masa depan kepada generasi yang akan datang.

Dalam mencapai pembangunan ekonomi, ada tiga indikator makro yang dijadikan sebagai ukuran kemajuan pembangunan. Indikator tersebut adalah tingkat pertumbuhan (growth rate), tingkat penciptaan kesempatan kerja (Employment) dan kestabilan harga (Price Stability). Setiap negara khususnya negara-negara berkembang, dengan berbagai kebijakan seperti kebijakan fiskal, kebijakan moneter, dan kebijakan perdagangan baik perdagangan

domestik maupun perdagangan internasional, pembangunan ekonomi dilakukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan menjaga kestabilan harga. Pembangunan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, hal tersebut karena pembangunan ekonomi dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya pertumbuhan ekonomi akan memperlancar proses dalam pembangunan ekonomi. Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan pembangunan secara makro adalah pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dilihat melalui peningkatan output dari waktu ke waktu merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan pembangunan suatu negara. Pertumbuhan ekonomi berkaitan dengan proses peningkatan produksi barang dan jasa dalam kegiatan ekonomi masyarakat yang diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat.

Untuk melihat kinerja ekonomi suatu negara, salah satu indikator yang digunakan adalah Produk Domestik Bruto (PDB), sedangkan indikator yang digunakan untuk melihat kinerja ekonomi suatu wilayah adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), yang merupakan keseluruhan nilai tambah yang timbul akibat adanya berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu wilayah dan periode waktu yang dikaitkan dengan kemampuan wilayah itu dalam mengelola sumber dayanya. Pertumbuhan ekonomi dicerminkan dari adanya perubahan PDRB dari satu periode ke periode berikutnya, yang merupakan salah satu petunjuk nyata pembangunan suatu daerah, baik secara langsung maupun tidak langsung mencerminkan implementasi kebijakan daerah. Salah satu sasaran pembangunan ekonomi daerah adalah meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi daerah. Pertumbuhan ekonomi daerah diukur dengan pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut harga konstan. Menurut Kuznets, pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan kapasitas dalam jangka panjang dari negara yang bersangkutan untuk menyediakan berbagai barang ekonomi kepada penduduknya. Kenaikan kapasitas itu sendiri ditentukan atau dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi, institusional (kelembagaan) dan ideologis terhadap berbagai tuntutan yang ada. Pertumbuhan ekonomi (Economic Growth) merupakan perubahan nilai kegiatan ekonomi dari tahun untuk satu periode

ke periode yang lain dengan mengambil rata-ratanya dalam waktu yang sama, maka untuk mengatakan tingkat pertumbuhan ekonomi harus dibandingkan dengan tingkat pendapatan nasional dari tahun ke tahun dalam hal ini daerah Sumatera Utara. Menurut Nanga pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat dikatakan berhasil jika pendapatan nasional juga meningkat. Pada dasarnya pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari total pendapatan nasional yang perhitungannya dilihat dari total penjumlahan permintaan agregat (aggregat demand). Sedangkan unsur dari agregat demand tersebut merupakan gabungan dari keempat sektor riil yaitu konsumsi, investasi, pengeluaran pemerintah serta sektor ekspor dan impor. Keadaan ini menyebabkan suatu kebijaksanaan ekonomi yang dilaksanakan tidak lepas dari perilaku pelaku-pelaku ekonomi. Setiap pelaku-pelaku ekonomi akan mempunyai respon yang berlainan terhadap adanya kebijakan ekonomi. Pelaku ekonomi dalam suatu perekonomian yaitu dalam sektor rumah tangga yang tercermin dalam perilaku konsumen (C), sektor bisnis yang tercermin dalam pola perilaku investasi (I), sektor pemerintahan yang tercermin dalam campur tangan pemerintah dalam perekonomian melalui pengeluaran pemerintah (G), sektor luar negeri yang tercermin dalam perilaku ekspor (X) dan impor (M). Pertumbuhan ekonomi disebabkan oleh banyak faktor. Bagi negara-negara maju, mereka bisa mengandalkan hasil produksi barang dan jasa mereka, tapi tidak menutup kemungkinan adanya pinjaman yang mereka lakukan serta adanya investasi. Tapi bagi negara-negara yang sedang berkembang tentu saja akan sulit atau bisa dikatakan tidak mudah jika harus mengandalkan faktor produksi barang dan jasa, maka dari itu faktor-faktor lain sangat menentukan, seperti halnya konsumsi, ekspor dan impor. yaitu dalam sektor rumah tangga yang tercermin dalam perilaku konsumen (C), sektor bisnis yang tercermin dalam pola perilaku investasi (I), sektor pemerintahan yang tercermin dalam campur tangan pemerintah dalam perekonomian melalui pengeluaran pemerintah (G), sektor luar negeri yang tercermin dalam perilaku ekspor (X) dan impor (M). Pertumbuhan ekonomi disebabkan oleh banyak faktor. Bagi negara-negara maju, mereka bisa mengandalkan hasil produksi barang dan jasa mereka, tapi tidak menutup kemungkinan adanya pinjaman yang mereka lakukan serta adanya investasi. Tapi bagi negara-negara yang sedang berkembang tentu saja akan sulit atau bisa dikatakan tidak mudah jika harus mengandalkan faktor produksi barang

dan jasa, maka dari itu faktor-faktor lain sangat menentukan, seperti halnya konsumsi, ekspor dan impor. Sebaliknya, apabila perkembangan konsumsi mengalami penurunan maka pertumbuhan ekonomi juga akan mengalami penurunan. Faktanya konsumsi mengalami peningkatan, namun pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan. Demikian juga halnya dengan pertumbuhan ekspor dan impor yang tinggi tidak menjamin pertumbuhan ekonomi yang tinggi pula.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah konsumsi berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara tahun 2008 s.d 2017?
2. Apakah ekspor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara tahun 2008 s.d 2017?
3. Apakah impor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara tahun 2008 s.d 2017?
4. Apakah konsumsi, ekspor dan impor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara tahun 2008 s.d 2017?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Konsumsi

Teori Konsumsi Menurut Keynes Teori konsumsi yang dikemukakan oleh JM. Keynes mengatakan bahwa besar kecilnya pengeluaran konsumsi hanya didasarkan atas besar kecilnya tingkat pendapatan masyarakat. Keynes menyatakan bahwa ada pengeluaran konsumsi minimum yang harus dilakukan oleh masyarakat (konsumsi outonomous) dan pengeluaran konsumsi akan meningkat dengan bertambahnya penghasilan. Beberapa ciri fungsi konsumsi menurut Keynes yaitu, pertama penentu utama dari konsumsi adalah tingkat pendapatan. Kedua kecenderungan mengkonsumsi Marginal (Marginal Propensity to Consume) – pertambahan konsumsi akibat kenaikan pendapatan sebesar satu satuan. Besarnya MPC adalah antara nol dan satu. Dengan kata lain MPC adalah pertambahan atau perubahan konsumsi ( $\Delta C$ ) yang dilakukan masyarakat sebagai akibat pertambahan atau perubahan pendapatan disposabel atau pendapatan yang siap dibelanjakan ( $\Delta Y$ ). Ketiga, rasio konsumsi terhadap pendapatan yang disebut dengan Kecenderungan Mengkonsumsi Rata-Rata (Average Propensity to Consume), turun ketika pendapatan naik, dengan demikian APC menurun dalam jangka panjang dan MPC lebih kecil dari pada APC ( $MPC < APC$ ). Selain

pendapatan pengeluaran konsumsi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kekayaan, tingkat sosial ekonomi, selesa, tingkat bungan dan lain-lain.

### 2.2 Ekspor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Ekspor memiliki arti pengiriman barang dagangan ke luar negeri. Ekspor juga merupakan kegiatan perdagangan internasional yang memberikan rangsangan guna membutuhkan permintaan dalam negeri yang menyebabkan tumbuhnya industri-industri pabrik besar, bersamaan dengan struktur politik yang stabil dan lembaga sosial yang fleksibel.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa ekspor mencerminkan aktivitas perdagangan antarbangsa yang dapat memberikan dorongan dalam dinamika pertumbuhan perdagangan internasional, sehingga suatu negara-negara yang sedang berkembang kemungkinan untuk mencapai kemajuan perekonomian setara dengan negara-negara yang lebih maju. Ekspor adalah penjualan barang ke luar negeri dengan menggunakan sistem pembayaran, kualitas, kuantitas dan syarat penjualan lainnya yang telah disetujui oleh pihak eksportir dan importir. Ekspor juga dapat diartikan sebagai pembelian negara lain atas barang buatan perusahaan-perusahaan di dalam negeri.

Faktor terpenting yang menentukan ekspor adalah kemampuan dari negara tersebut untuk mengeluarkan barang-barang yang dapat bersaing dalam pasaran luar negeri. Ekspor akan secara langsung mempengaruhi pendapatan nasional. Akan tetapi, hubungan yang sebaliknya tidak selalu berlaku, yaitu kenaikan pendapatan nasional belum tentu menaikkan ekspor oleh karena pendapatan nasional dapat mengalami kenaikan sebagai akibat dari kenaikan pengeluaran rumah tangga, investasi perusahaan, pengeluaran pemerintah, dan penggantian barang impor dengan barang buatan dalam negeri.

Ekspor neto merupakan selisih antara ekspor total dengan impor total suatu negara. Apabila nilai ekspor neto positif, berarti nilai ekspor lebih besar dari nilai impor dan apabila nilai ekspor neto negatif, berarti nilai ekspor lebih kecil dari nilai impor. Ekspor digolongkan sebagai pengeluaran otonomi oleh karena pendapatan nasional bukanlah penentu penting dari tingkat ekspor yang dicapai suatu negara. Daya saing di pasaran luar negeri, keadaan ekonomi di negara-negara lain, kebijakan proteksi di negara luar dan kurs valuta asing merupakan faktor utama yang akan menentukan

kemampuan suatu negara mengekspor ke luar negeri.

### 2.3 Impor

Impor merupakan proses pembelian barang atau jasa asing dari suatu negara ke negara lain. Impor dapat juga diartikan sebagai pembelian barang dan jasa dari luar negeri ke dalam negeri dengan perjanjian kerjasama antara dua negara atau lebih. Impor juga bisa dikatakan sebagai perdagangan dengan cara memasukkan barang dari luar ke wilayah Indonesia dengan memenuhi ketentuan yang berlaku. Impor adalah proses transformasi barang atau komoditas dari suatu negara ke negara lain secara legal, umumnya dalam proses perdagangan.

Proses impor umumnya adalah tindakan memasukkan barang atau komoditas dari negara lain ke dalam negeri. Impor barang secara besar umumnya membutuhkan campur tangan dari bea cukai di negara pengirim maupun penerima. Impor adalah bagian penting dari perdagangan internasional. Kegiatan impor dilakukan untuk memenuhi kebutuhan rakyat. Produk impor merupakan barang-barang yang tidak dapat dihasilkan atau negara yang sudah dapat dihasilkan, tetapi tidak dapat mencukupi kebutuhan rakyat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Impor memiliki arti pemasukan barang dan sebagainya dari luar negeri. Hubungan ekonomi internasional menempati posisi penting di dalam ekonomi semua negara. Sebab suatu negara tidak akan mampu memproduksi seluruh kebutuhannya sendiri. Perdagangan internasional atau eksport-impor dapat mendatangkan efisiensi dikarenakan setiap negara memiliki tiga faktor yang berbeda yaitu sumber daya alam, skala ekonomi, dan selera. Ketiga faktor tersebut merupakan pandangan umum (common views) yang menjelaskan mengapa perdagangan internasional antar dua negara dapat saling mendatangkan keuntungan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti, atau dapat dikatakan sebagai wilayah

generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan data konsumsi, eksport impor, dan pertumbuhan ekonomi tahun 2008-2017 dari Badan Pusat Statistik. Sedangkan sampelnya yaitu data tersebut di atas pada periode 2008-2017 data interpolasi bulanan menjadi sampel.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara mengumpulkan data sehingga dapat diperlihatkan apakah penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data dokumentasi berupa angka yang diperoleh dari website resmi BPS Sumatera Utara. Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara mengumpulkan data sehingga dapat diperlihatkan apakah penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data dokumentasi berupa angka yang diperoleh dari website resmi BPS Sumatera Utara.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh konsumsi terhadap pertumbuhan ekonomi

Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,0000 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel konsumsi berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Koefisien regresi konsumsi sebesar -1,520064 dengan tanda negatif menyatakan bahwa setiap kenaikan Rp 1 miliar jumlah konsumsi, maka akan mengurangi pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara sebesar 1,520064%. Pengeluaran konsumsi rumah tangga merupakan nilai belanja yang dilakukan oleh rumah tangga untuk membeli berbagai jenis kebutuhannya dalam satu tahun tertentu. Berdasarkan struktur konsumsi akhir rumah

tangga Sumatera Utara dari tahun 2010-2017 menunjukkan peningkatan hal ini tentunya tidak terlepas dari kondisi perekonomian yang tengah terjadi yang secara tidak langsung akan mempengaruhi rumah tangga untuk melakukan konsumsi.

Pengeluaran untuk kebutuhan non makanan menjadi penting sebagai akibat dari perubahan dan pengaruh tatanan ekonomi sosial dalam masyarakat. Pengeluaran tersebut diantaranya meliputi biaya untuk pendidikan, pembelian alat dan perlengkapan elektronik, pembelian alat transportasi, jasa komunikasi, jasa transortasi, jasa kesehatan, perjalanan wisata, restoran, sewa bangunan tempat tinggal, jasa hiburan dan sebagainya. Sejak tahun 2013 s.d tahun 2017, kontribusi konsumsi bukan makanan terhadap total konsumsi lebih tinggi dibandingkan dengan konsumsi makanan. Proporsi pengeluaran untuk makanan selama periode tersebut cenderung berada pada kisaran yang sedikit menurun, yaitu 41,21% pada tahun 2013; 41,30% pada tahun 2014; 41,17% pada tahun 2015; 41,30% pada tahun 2016; dan 41,25% pada tahun 2017. Jumlah penduduk dapat mempengaruhi pengeluaran konsumsi masyarakat, yang mana jumlah penduduk yang banyak akan meningkatkan atau memperbesar 75 pengeluaran konsumsi secara menyeluruh walaupun pengeluaran rata-rata perorang atau perkeluarga relatif kecil. Meskipun pengeluaran masyarakat terus meningkat setiap tahunnya, namun pengeluaran tersebut masih terbilang rendah. Konsumsi rumah tangga dapat dipengaruhi karena kegiatan perekonomian yang kurang berkembang sehingga pendapatan masyarakat masih rendah dan menyebabkan daya beli dan konsumsi rumah tangga rendah sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan pertumbuhan ekonomi. Selain itu tingkat bunga juga mempengaruhi pengeluaran konsumsi masyarakat karena tingkat bunga yang tinggi dapat mengurang konsumsi baik dilihat dari segi keluarga yang memiliki kelebihan uang maupun yang kekurangan uang. Dengan tingkat bunga yang tinggi maka biaya ekonomi dari kegiatan ekonomi akan semakin mahal. Sehingga masyarakat lebih memilih menabungkan uangnya. Hal penting yang harus di perhatikan adalah konsumsi yang tinggi harus dibarengi dengan peningkatan produksi yang tinggi pula agar tidak terjadi kesenjangan permintaan dan penawaran yang menyebabkan perekonomian terganggu. Dapat disimpulkan bahwa perubahan atau pola perilaku konsumsi dalam rencana

pengeluaran konsumen bisa menjadi sumber guncangan terhadap perekonomian sehingga hal ini dapat membuat pengeluaran rumah tangga berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Mankiw yaitu keputusan konsumsi sangat penting untuk analisis jangka pendek dan panjang karena peranannya dalam menentukan permintaan agregat. Konsumsi adalah duapertiga dari GDP, sehingga fluktuasi dalam konsumsi adalah elemen penting dari booming dan resesi ekonomi. Dengan demikian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aminah berjudul pengaruh investasi, tenaga kerja dan konsumsi terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Padang yang menyatakan bahwa variabel konsumsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Padang. Pengaruh ekspor terhadap pertumbuhan ekonomi Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,0000 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel ekspor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Koefisien regresi ekspor sebesar 0,780128 dengan tanda positif menyatakan bahwa setiap kenaikan Rp 1 miliar jumlah ekspor, maka akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara sebesar 0,780128%. Transaksi ekspor menggambarkan berbagai produk barang dan jasa yang tidak dikonsumsi di wilayah ekonomi domestik, tetapi dikonsumsi oleh pihak luar negeri, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ekspor mencerminkan aktivitas perdagangan antar bangsa yang dapat memberikan dorongan dalam dinamika pertumbuhan perdagangan internasional, sehingga suatu negara-negara yang sedang berkembang kemungkinan untuk mencapai kemajuan perekonomian setaraf dengan negara-negara yang lebih maju atau sebaliknya. Faktor utama yang akan menentukan kemampuan suatu negara mengekspor ke luar negeri yaitu daya saing di pasaran luar negeri, keadaan ekonomi di negara-negara lain, kebijakan proteksi di negara luar dan kurs valuta asing. Kenaikan ekspor akan berakibat terhadap peningkatan pendapatan atau devisa bagi suatu negara dan akan meningkatkan permintaan terhadap barang dan jasa didalam negeri. Hal ini akan mengakibatkan peningkatan terhadap pertumbuhan ekonomi. Hal ini sejalan dengan teori Hecksher-Ohlin, ekspor sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Bahwa suatu negara akan mengekspor produknya yang produksinya

menggunakan faktor produksi yang murah dan berlimpah secara intensif. Kegiatan ini akan menguntungkan bagi negara tersebut, karena akan meningkatkan pendapatan nasional dan mempercepat proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nensy yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Sumatera Utara yang menyatakan bahwa variabel ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pertumbuhan ekonomi.

### 2. Pengaruh impor terhadap pertumbuhan ekonomi

Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,8300 lebih besar dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel impor tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. Impor merupakan proses pembelian barang atau jasa asing dari suatu negara ke negara lain. Kegiatan impor dilakukan untuk memenuhi kebutuhan rakyat. Produk impor merupakan barang-barang yang tidak dapat dihasilkan dan jika dihasilkan di negara sendiri akan membutuhkan biaya yang besar dan membutuhkan waktu yang lama atau negara yang sudah dapat menghasilkan sendiri, tetapi tidak dapat mencukupi kebutuhan rakyat. Penelitian ini sejalan dengan teori J.S. Mill ia menyatakan bahwa suatu negara akan menghasilkan dan kemudian mengekspor suatu barang yang memiliki Comparative Advantage terbesar dan mengimpor barang yang memiliki Comparative Disadvantage, yaitu barang yang dapat dihasilkan dengan lebih murah dan mengimpor barang yang yang kalau dihasilkan sendiri memakan ongkos yang besar. Perkembangan yang terjadi pada transaksi impor menunjukkan semakin kuatnya ketergantungan terhadap ekonomi atau produk negara lain. Namun kecenderungan kegiatan impor dapat diimbangi dengan peningkatan ekspor yang lebih tinggi sehingga impor tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nancy Nopeline yang berjudul Pengaruh kegiatan perdagangan luar negeri terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi Sumatera Utara yang menyatakan bahwa impor tidak berpengaruh signifikan terhadap PDB.

### 3. Pengaruh konsumsi, ekspor dan Impor terhadap pertumbuhan ekonomi

Pada hasil regresi bahwa variabel konsumsi, ekspor dan impor terhadap pertumbuhan ekonomi

di Sumatera Utara menunjukkan nilai signifikansi 0,000000 yang artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel konsumsi, ekspor dan Impor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi regional Sumatera Utara periode 2008-2017.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Konsumsi berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien konsumsi sebesar -1,520064. Artinya, setiap kenaikan Rp 1 miliar jumlah konsumsi, maka pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara akan menurun sebesar 1,520064%. Berdasarkan uji parsial (Uji-t) tingkat konsumsi terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara diperoleh nilai probabilitas lebih besar dari tingkat alpha 0,05 atau 0,0000  $> 0,05$ , dengan demikian konsumsi berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara.
- Ekspor berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien investasi sebesar 0,780128. Artinya, setiap kenaikan Rp 1 miliar jumlah ekspor, maka pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,780128%. Berdasarkan uji parsial (Uji-t) tingkat ekspor terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 atau 0,0000  $< 0,05$ , dengan demikian ekspor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara.
- Impor tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. Berdasarkan uji parsial (Uji-t) tingkat impor terhadap pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara diperoleh nilai probabilitas lebih besar dari tingkat alpha 0,05 atau 0,8300  $> 0,05$ .

### 2. Saran

- Dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara, maka indikator makro ekonomi harus ditingkatkan. Seperti meningkatkan konsumsi, investasi, ekspor serta menurunkan impor.

- b. Untuk meningkatkan konsumsi atau daya beli masyarakat atas barang dan jasa baik berupa pangan atau nonpangan maka perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya pekerja, modernisasi teknologi produksi serta pembangunan industri agar kinerjanya meningkat sehingga tidak terjadi kesenjangan penawaran dan permintaan di daerah tersebut.
- c. Untuk mendukung pertumbuhan ekspor yaitu dengan menciptakan peluang yang ada untuk industri dengan meningkatkan kualitas infrastruktur seperti jalan tol, listrik, dan mempermudah akses terhadap lembaga keuangan bagi kalangan industri, memberantas segala pungutan dalam pengiriman komoditas industri dan mempermudah ekspor hasil produksi dalam negeri Selain itu dengan meningkatkan promosi produksi serta mencari pasar baru yang lebih potensial.
- d. Untuk mengurangi pertumbuhan impor yaitu dengan mengembangkan sektor yang di impor dengan menciptakan peluang industri untuk mengurangi barang impor untuk konsumsi dalam negeri, untuk itu diperlukan peran serta pihak swasta, masyarakat dan dukungan pemerintah daerah dengan cara mempermudah prosedur perizinan industri yang baru beroperasi.
- e. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan studi dan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis islam. Bagi penelitian selanjutnya, agar dapat memilih variabel lain yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. Pertumbuhan Wilayah dan Wilayah Pertumbuhan. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014
- Aminah, Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja dan Konsumsi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Padang. Sumatera Barat: STKIP PGRI Sumatera Barat. 2014
- Apridar, Ekonomi Internasional, Sejarah, Teori, Konsep dan Permasalahan Dalam Aplikasinya , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Arsyad, Lincoln. Ekonomi Pembangunan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015
- Benny, Jimmy. Ekspor dan Impor Pengaruhnya terhadap Posisi Cadangan Devisa di

- Indonesia dalam Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013
- Badan Pusat Statistik : Sumatera Utara Dalam Angka, Edisi 2008-2017 diakses dari [www.sumut.bps.go.id](http://www.sumut.bps.go.id)
- Dawood, Taufiq C. Ekonomi Internasional I. Banda Aceh : Perdana Mulya Sarana, 2008
- Sasono, Herman Budi. Manajemen Impor & Importasi Indonesia. Yogyakarta: ANDI, 2013
- Sattar, Ekonomi Internasional, Yogyakarta: Deepublish, 2017
- Situmorang , Helsi Syafrizal dan Lutfi Muslich. Analisis Data, Medan: Usu Press, 2012
- Sudirman, M. Alhudori,. Pengaruh Konsumsi Rumah Tangga, Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jambi. Ekonomis: Jurnal of Economics and Business, Vol.2, 2018
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2008 Sukiaty, Metodologi Penelitian, Medan: Perdana Publishing, 2016
- Sukirno, Sadono. Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Kebijakan. Jakarta: Kencana, 2006
- Supranto, J. Ekonometri. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004
- Suryani dan Hendryadi. Metode Riset Kuantitatif. Jakarta: Kencana, 2015