

**L1 LEXICAL ACCESS OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN TAIWAN:
ATTRITION OR MAINTENANCE**
F. Ari Anggraini Sebayang

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. SUMATRASARANA SEKAR SAKTI MEDAN**
Eddy

**PENGARUH PRAKTEK *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP
PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (STUDI KASUS
PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)**
Herti Diana Hutapea¹, Elissa Lolita Malau²

**SISTEM AKUNTANSI PEMBELIAN BARANG DAGANGAN
PADA KOPERASI MAJU BERSAMA MEDAN**
Eddy Gunawan

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. SURYA KENCANA MEDAN**
Arifin Assaly

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TOBA PULP LESTARI, TBK MEDAN (KANTOR CABANG MEDAN)**
Rommel Sitohang

FUNGSI KEPEMIMPINAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PEKANBARU
Gloria Cahaya Julida Hutabarat

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENGELOLAAN ORGANISASI
EKSTRAKURIKULER (STUDI KASUS: AMIK MBP MEDAN)**
¹Marice Hotnauli Simbolon, ²Roberto Kaban

AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. XYZ DI MEDAN
Yenni

THE ANALYSIS OF IDIOMATIC EXPRESSION IN MARIAH CAREY'S SONGS
Clara Puspita

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. SERDANG HULU MEDAN**
Rudy

**PENERAPAN CUSTOMER DUE DILLIGENCE DALAM PROGRAM ANTI
PENCUCIAN UANG PADA PT BANK "X"**
Muhammad Zuhri

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ABADI PERMAI MEDAN**
Yovo Rams Hutaeruk

***Majalah Ilmiah
Politeknik Mandiri Bina Prestasi***

- Penasehat : Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.
Drs. Anggiat P. Simamora, S.H., M.H.
Monang Taringan, S.E.
Saut M. J. Banjarnahor, S.P.
- Penanggung Jawab : Ketua LPPM Politeknik Mandiri Bina Prestasi
- Pimpinan Redaksi : Mardaus Purba, S.T., S.E., M.Si
- Sekretaris Redaksi : Dra. Sempa Br Perangin-angin, M. Hum
- Dewan Redaksi : 1. Ebsan Marihot Sianipar, S.P., M.M., M.P.
2. Sahat, S.T., M.Si.
3. Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.
4. Sahlan Tampubolon, S.Pd, M.Hum.
5. M. Zuhri, S.E., M.Si.
6. Yosefi Barus, S.T., M.T.
7. Morlan pardede, S.T., M.T.
8. Erna Sebayang, S.E., M.Si.

Alamat Redaksi:
Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi
Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287
Padang Bulan Medan 20155
Telp (061) 8218605-8218589
Fax. (061) 8218605
Email : politeknikmbp@prestasi.ac.id
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

DAFTAR ISI

L1 LEXICAL ACCESS OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN TAIWAN: ATTRITION OR MAINTENANCE

F. Ari Anggraini Sebayang
Halaman 68 s.d. 74 (Buku 2)

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SUMATRASARANA SEKAR SAKTI MEDAN

Eddy
Halaman 75 s.d. 80 (Buku 2)

PENGARUH PRAKTEK GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (STUDI KASUS PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)

Herti Diana Hutapea¹, Elissa Lolita Malau²
Halaman 81 s.d. 94 (Buku 2)

SISTEM AKUNTANSI PEMBELIAN BARANG DAGANGAN PADA KOPERASI MAJU BERSAMA MEDAN

Eddy Gunawan
Halaman 95 s.d. 100 (Buku 2)

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SURYA KENCANA MEDAN

Arifin Assaly
Halaman 101 s.d. 107 (Buku 2)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOBA PULP LESTARI, TBK MEDAN (KANTOR CABANG MEDAN)

Rommel Sitohang
Halaman 108 s.d. 115 (Buku 2)

FUNGSI KEPEMIMPINAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PEKANBARU

Gloria Cahaya Julida Hutabarat
Halaman 116 s.d. 120 (Buku 2)

RANCANG BANGUN APLIKASI PENGELOLAAN ORGANISASI EKSTRAKURIKULER (STUDI KASUS: AMIK MBP MEDAN)

¹Marice Hotnauli Simbolon, ²Roberto Kaban
Halaman 121 s.d. 126 (Buku 2)

AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. XYZ DI MEDAN

Yenni
Halaman 127 s.d. 131 (Buku 2)

THE ANALYSIS OF IDIOMATIC EXPRESSION IN MARIAH CAREY'S SONGS

Clara Puspita
Halaman 132 s.d. 140 (Buku 2)

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. SERDANG HULU MEDAN**

Rudy

Halaman 141 s.d. 146 (Buku 2)

**PENERAPAN CUSTOMER DUE DILLIGENCE DALAM PROGRAM ANTI
PENCUCIAN UANG PADA PT BANK “X”**

Muhammad Zuhri

Halaman 147 s.d. 155 (Buku 2)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ABADI PERMAI MEDAN**

Yovo Rams Hutauruk

Halaman 156 s.d. 161 (Buku 2)

PETUNJUK PENULISAN NASKAH

Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi memuat artikel ilmiah berupa hasil pemikiran, penelitian, peninjauan/ulasan maupun studi literatur di bidang Akuntansi, Keuangan/Perbankan, Administrasi Bisnis, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Pertanian, Peternakan, Bahasa, 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 dalam CD.
4. Format tulisan meliputi abstrak, jika artikel dalam bahasa inggris, maka abstraksnya wajib dalam bahasa Indonesia dan jika artikel dalam bahasa Inggris maka abstraksnya 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. Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi terbit dua kali dalam setahun pada bulan Mei dan Desember.

**Alamat Redaksi Majalah Ilmiah
Politeknik Mandiri Bina Prestasi**

: Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287
Padang Bulan Medan 20155
Telp (061) 8218605-8218589
Fax. (061) 8218605
Email : politeknikmbp@prestasi.ac.id
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

L1 LEXICAL ACCESS OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN TAIWAN: ATTRITION OR MAINTENANCE

F. Ari Anggraini Sebayang
Sari Mutiara Indonesia University
florimtaari@sari-mutiara.ac.id

ABSTRACT

This study examined L1 lexical access among Indonesian migrant workers who speak Javanese in Taiwan. It aimed to investigate lexical attrition of Javanese speaking migrant workers who have been living in Taiwan for more than 7 years. The data was collected by administering picture naming task and Sociolinguistic Background Questionnaire. Descriptive statistical and Pearson Correlation analyses were performed to analyse the data. This study found that the Indonesian Javanese-speaking migrant workers in Taiwan were significantly disadvantaged in retrieving high frequency and low frequency items. Besides, it was also found that the migrant workers significantly took longer time in retrieving medium frequency items. The Indonesian Javanese-speaking migrant workers apparently retained using Javanese for interactive, non-interactive, and inner purposes.

Keywords: *l1 lexical, access, migrant, workers*

INTRODUCTION

Generally, migrants who newly live in a host country will learn a new language. As L2 competence developed, it is highly possible that migrants experience more traffic in their mind. Language traffic in bilingual or multilingual speakers might be heavier than monolinguals, which eventually impacts the language that is less used or activated. Language that is rarely used in almost all domain will be pushed to the background and more stimuli are needed to activate the minority language. In contrast, the frequently used language will predominant the language traffic and will be more easily activated by the speaker (Köpke, 2007).

The longer migrants living outside their native country, the less likely they use or even got contact to their L1 and develop the L2. As the result of living in non-L1 environment for a long period of time and exposed to L2 speaking environment, they might find difficulty using their L1, and more severely, they might suffer from L1 attrition (Schmid, 2004; Cherciov, 2011, Yilmaz & Schmid, 2012; Schmid, Köpke, & de Bot, 2012; Schmid & Jarvis, 2014). For example, de Bot, Gommans, & Rossing (1991) found attrition among immigrants after living in a new country for 10 years, Mägiste (as cited in Schmid, 2011) found attrition among immigrants after 5 years of residents, by Huls and van de Mon (as cited in Schmid, 2011) found attrition among Turkish immigrants between 5 to 15 years of residence. This might be different to

migrants workers in L2 country who have high mobility. They might live in a certain country for a certain period of time, and move to other country and spend some years there. As it is argued earlier, living as migrant in a certain country may lead them acquire new languages.

How migrants use their L1 may also influence attrition they might get in the host country. It is reasonable to assume that migrants who maintain using their L1 will remain fluent compared to migrants who do not do so. In terms of language use, Schmid (2011) suggests to take close evaluation in defining the language use. According to her language use is not merely on how much a particular language used in daily conversation. She argues that an individual may also use language in other activities, such as thinking, reading, watching, talking to pet, etc. Therefore, Schmid (2011, p. 83) distinguishes language use into three types: 1) interactive language use (spoken and written communication with others); 2) non-interactive exposure (reading, media); and 3) inner language (thought, dreams, diary writing, counting/ maths, etc.).

This study explores the topic of attrition among Indonesian migrant workers in Taiwan who have been living in Taiwan for at least 7 years. Working as migrant workers, particularly as domestic worker and caregivers in Taiwan demand high work responsibility as well as work time. This bring those migrant workers get limited contact to their L1. However, as the

result of globalism and highly advanced technology in communication, they may still get opportunity to compensate the limited contact to their L1 in terms of interactive purpose. There actually have been many studies investigating attrition phenomena among migrants in L2 country, yet, there have been few studies studying this issue among migrant workers.

There are two issues addressed in the present study. First, this study explores lexical attrition in terms of lexical access of Indonesian migrant workers in Taiwan who speak Javanese. The second issue is whether or not language use correlates to the performance of the migrant workers in lexical access.

METHODS

A total of 29 respondents were included in the present study, 15 female respondents served as the migrant group, and 14 female respondents as the control group. The migrant group was the Indonesian migrant workers who spoke Javanese as their L1, had been living in Taiwan at least 7 years, the age ranged between 28-46 years old. On the other hand, the control group was Javanese speakers residing in Indonesia. The participants of the two groups spoke Indonesian in some degree since it is the language used in education. In other words, they may be bilingual, in some degree. As argued by Dostert (2009), it is rather difficult to have ‘pure’, native control group, which has not been influenced by any foreign language since a completely monolingual speaker is hardly to find. Almost all individuals, as of today, have learned at least one foreign or other language at school. Then, in the context of the present study, since the control group lived in Indonesia and Bahasa Indonesia is the national language as well as language of instruction in education, there was high probability that they have learned at least Bahasa Indonesia at school. Therefore, at best, the respondents of the control group were the Javanese speakers who got minimal exposure of Indonesia and lived in an environment where Javanese was the dominant language.

In terms of the length of residence, the migrant workers who were included in this study were those who have been working in Taiwan for at least 7 years. There is actually a discrepancy of the length of immigration suggested by attrition scholars. Many researchers suggested that L1 attrition might be evident among immigrants who have been living in the

L2 country for at least 10 years (Schmid, 2011; de Bot *et al.*, 1991). However, Mägiste (as cited in Schmid, 2011) found attrition among immigrants who had been living in the host country for less than 5 years. A similar result also suggested by Huls and van de Mon (as cited in Schmid, 2011); they found that two Turkish migrant families in the Netherlands experienced attrition in their L1 between five and fifteen years after emigration. The discrepancy of results indicates that attrition is a fluctuating process, and probably closely linked to the degree of acquisition effort rather than the length of residence in the L2 country. Hence, this study included migrant workers who claimed they have lived in Taiwan at least for 7 years.

A picture naming task developed by University of Hawaii at Manoa was used to assess participants’ performance in accessing words. This language assessment tool was chosen because the tasks in the test enable the researcher to measure the accuracy and response time of the participants in retrieving the L1 items. Originally, the test consisted of three different tasks: body-part naming task, nature-term naming task and phrase-building task (O’Grady, Schafer, Perla, Lee, & Wieting, 2009). However, only the body-part naming task was used in this study. Pictures of human body part were shown on a laptop screen and the participants were required to name the picture as quickly as possible.

The body-part naming task consisted of three different categories of strata based on their frequency and complexity. The task was administered orderly from high frequency, medium frequency, and low frequency. In total, there were 42 items which were divided into three different strata: 18 high-estimated frequency items, 12 medium-estimated frequency items, and 12 low-estimated frequency items. Since there was a beep sound at the onset of every picture, it helped the researcher measure the response times of the participants in naming the objects. The participants’ responses were recorded by using voice recorder application, WavePad, in order to analyze the amount of time they needed to name each picture.

Besides the body-picture naming task, a sociolinguistic background questionnaire from the Sociolinguistic and Personal Background Questionnaire was also employed in the present study (Schmid & Dusseldorp, 2010). The items in the questionnaire included the participants’ personal background, such as age,

sex, educational background, and the year they first came to time. Besides, this questionnaire also included their language experiences in Taiwan; the frequency of the L2 (Mandarin) and the L1 (Javanese) in the three language use purposes (interactive; non-interactive; and inner language use) described in the literature review. Likert scale range 1 to 5 was used to quantify the frequency use of each language, in which 1 was used to score never; 2 to score rarely; 3 to score sometimes; 4 to score frequently; and 5 to score all the time.

The analyses of the body-part naming task were concentrated on the proportion of correct responses and reaction times of the three different strata (high-estimated frequency, medium-estimated frequency, and low-estimated frequency items) of both group (Migrant Group and Control Group). The list of types of responses that were also considered correct besides the required responses is presented in Table 4.1. The list of criteria used in this study follows

Table 1. Criteria for Correct Responses in Picture Naming Task

Correct	Examples
• variant forms	kéntol or kémpol ('calf')
• single word or phrase	kémpol or kémpolé sikil ('calf')
• any form of style level	kéntol or kémpol – ngoko wengkelan - krama
• self-repair after incorrect initial response	sikil ('leg') / kéntol ('calf') the second response is counted correct

After scoring all tasks, statistical treatments by using SPSS 22.0 were performed. The descriptive statistical analyses including the minimum and maximum score, mean, standard deviation were performed to each group's scores. After that, significance analyses by using independent t-test were also employed. The independent t-test was used to examine whether or not the scores of the migrant group were significantly different with those of the control group. After that, in order to examine the effect of the language use, Pearson's correlation analyses were employed in this study.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Table 2 shows that the means of correct responses of the migrant group in body-picture naming task are relatively lower than the means of the control group. Table 2. Scores-Mean

Difference between Migrant Group and Control Group in Body-Part Naming Task

	Group	N	M	SD	t	p
HF Correct Responses	Migrant Group	15	11.47	4.78	2.21	.035*
	Control Group	14	14.50	1.87		
MF Correct Responses	Migrant Group	15	9.20	2.01	.63	.532
	Control Group	14	9.64	1.73		
LF Correct Responses	Migrant Group	15	4.73	2.18	3.20	.003**
	Control Group	14	9.64	2.91		
HF Response Times	Migrant Group	15	1520.20	774.59	1.05	.30
	Control Group	14	1285.14	328.29		
MF Response Times	Migrant Group	15	1816.67	553.39	2.58	.008**
	Control Group	14	1352.21	262.69		
LF Response Times	Migrant Group	15	2243.53	604.90	1.37	.182
	Control Group	14	1939.43	590.43		

* significantly level at $p < .05$

** significantly different at $p < .01$

The average of correct responses in naming the high-estimated items obtained by the migrant group ($M = 11.47$) appears to be lower than that of the control group ($M = 14.50$). A similar result is also indicated by the mean comparison between the migrant group and control group's correct responses in naming the medium-estimated frequency items. The data shows that the control group has higher mean score in the medium-estimated frequency items ($M = 9.64$) than the migrant group ($M = 9.20$). However, the means of correct responses obtained by the migrant and control group in naming the medium-estimated frequency items are almost similar. Lower score in naming the low-estimated frequency items obtained by the migrant group is also shown in the table. However, despite the lower scores of the migrant group in naming the items in the body-part naming task, the significant analysis shows that only scores in the high-estimated and the low-estimated strata which are significantly different between the two groups. The result shows that the score of the migrant group in naming the medium-estimated item is not significantly different with that of the control group.

Table 2 also shows that the mean values of the migrant group in terms of response times in the body-picture naming task are continuously increasing in the high-estimated frequency to the low-estimated frequency items, i.e., $M = 1520.20$ milliseconds; $M = 1816$ milliseconds; and $M = 2243.53$ milliseconds. These values indicate that the migrant group appears to take longer time in naming the pictures which are estimated as less and least frequently used. The mean values obtained by the migrant group in naming the three strata items seem to be higher than the control group's; i.e., $M = 1520.20$ and $M = 1285.14$ milliseconds for the high-estimated frequency items; $M = 1816.67$ and $M = 1352.21$

milliseconds for the medium-estimated frequency items; and $M = 2243.53$ and $M = 1939.43$ milliseconds for the low-estimated frequency items. These values indicate that the migrant group took longer response time as the items became less frequently used.

The results of t-test show that the *p* values of response times in naming high-estimated and low-estimated frequency items are .30 and .182 with *t* values are 1.05 and 1.37, respectively. These values indicate that the mean differences between the two groups in the high-estimated and low-estimated frequency items are strongly not significant, because the *p* values are greater than .05. However, a highly significant difference is indicated by the *p* value of mean difference in the medium-estimated frequency items, *p* = .008, *p* < .05, with *t* = 3.174.

To summarize, the results from the body-part naming task (correct responses and response times in high-estimated, medium-estimated, and low-estimated frequency items) reveal that there are significant differences of correct responses between the migrant group and the control group in naming the high-estimated (*p* = .035) and low-estimated frequency items (*p* = .003). It is also revealed that there is no significant difference of response times between the migrant group and the control group in the high-estimated and low-estimated frequency items, only the means in the medium-estimated frequency items, indicating a highly significant difference (*p* = .008).

Table 3. Pearson's Correlations (*r* values between the brackets) between the Language Use and the Migrant's Scores in Body-Part Naming and Storytelling Tasks

	Mandarin		Javanese			
	Interactive	Non-interactive	nner	Interactive	Non-interactive	nner
Body-Picture Naming Task						
Correct Response						
High Frequency	(.343) .221	[.001] .996	.219)	(.392)	(.346) .206	(.192)
Medium Frequency	(-.036) .899	[-.079] .781	434 -.040)	.149 (-.112)	(.192) .492	.492 .261)
Low Frequency	(.138) .624	[.161] .567	.452)	(.365)	(.277) .317	.348 .160)
Correct Response Time						
High Frequency	(.165) .557	[-.280] .312	.409)	(-.375)	(-.622) .013	(-.576)
Medium Frequency	(.144) .609	[-.183] .514	[-.116)	(-.550)	(-.216) .438	(-.276)
Low Frequency	(.099) .725	[-.272] .327	.270)	(-.506)	(-.406) .133	(-.445)

Table 3 shows the analyses of the correlation between migrant group's language use (Mandarin and Javanese use) and the scores they obtained from the body-part naming task. The *r* values are presented in the brackets, with

the *p* values shown after. This table is used to demonstrate whether or not the language uses claimed by the migrants significantly correlate with their scores in the task.

Data in Table 3 shows that the amount of L2 use for the interactive, non-interactive, and inner language uses are not significantly correlated with the scores of the migrant group on the correct responses in the three item strata (high frequency, medium frequency, and low frequency). By contrast, the use of L1 on the correct responses in the body-part naming task shows a significant correlation only for the use of L1 in non-interactive and inner language use to the correct response in high-estimated frequency items, while in the medium-estimated and low-medium frequency items, the L1 use do not seem to have any significant correlations. It is similar to the response time needed in the three item strata, the L2 use the three different language purposes do not significantly correlate with the migrant scores on the response times of the three item strata, whereas the L1 uses on the response time are significantly correlated with different strata items. For the response time in the high frequency items, the amount of L1 use for the non-interactive and inner purposes significantly correlate with the time needed to retrieve the high-estimated frequency items. However, for the response time in the medium-estimated frequency, only the L1 use for the interactive purpose indicates a significant correlation. Furthermore, the data shows no significant correlation between the L1 uses for the three different purposes with the response time in low-estimated frequency items.

Table 4. Summary of Correlations between Scores on the Use of Mandarin and the Scores in the Body-Part Naming Task, Lexical Accuracy

Correlation	
Correlation between L1 non-interactive use and HF response times	$\sqrt{-} .622^*$
Correlation between L1 inner use and HF response times	$\sqrt{-} .576^*$
Correlation between L1 interactive use and MF response times	$\sqrt{-} .550^*$

The summary of correlations in Table 4 shows that the use of Javanese mostly correlates with the response times needed to name objects in the body-part naming task. While for the correct response, it appears to not giving significant contribution on the correct response in the task. Moreover, the summary also indicates that the use of Mandarin does not significantly correlate with the migrant performance in the body-part naming task, in either correct responses or response times.

Discussion

The results from the body-part naming task reveal that the migrant group has difficulty in retrieving the least frequently used items and the score of the migrant group is proved to be significantly lower than the control groups. Similar to what is found by Hulsen (2000), this study also finds that the migrant group did not perform differently in naming the more frequently used items. These findings are in line to what is suggested by the Activation Threshold Hypothesis (ATH) that attriters might have more difficulties in retrieving the less frequently used items due to the gradual inhibition (Paradis, 2007). Even though the results of the correct responses in naming the high-estimated and the medium-estimated frequency items are not significantly lower than those of the Javanese speakers' in the home country, yet the migrant groups constantly showed lower performance in naming the three different word strata.

Despite the fact that the only significant different performance in terms of response times is in naming the medium-estimated frequency items, the results also indicate that the migrant group consistently took longer time in naming each stratum items. The interesting finding in terms of the response time is that the migrant group which was expected to have significantly lower performance than the control group apparently is not found. It may indicate that the control group also had difficulties in retrieving the low-estimated frequency items. However, this study seems to have limitations to explain this.

Yet, psycholinguistic theory might be able to explain the retrieval problems among native speakers in the L1 environment. Lexical production in picture naming task does not only simply activating a certain items from the mental lexicon (Jay, 2003; Costa, Colomé, & Caramazza, 2000). It includes processes of semantic representation, lexical retrieval, word formation and lexical production and the problems probably occur during the retrieval process. Costa et al. (2000) argue that competitions might also occur in monolinguals during the lexical production process. However, the competition load in monolinguals may be different than that of in the bilinguals. They believe that during the lexical production, several semantic representations which are related to the target words are activated, rather than only one. For example, when the picture 'mouth' is shown on the screen, the word

'mouth' is not automatically activated and provided by the mental lexicon, yet other item which are semantically related such as 'lips' is also activated. Then, the speaker has to select which lexicon represents the picture. They might need longer time to select the appropriate target words or fail to recall the target words. This kind of errors is seemingly encountered in the responses of the control participants. For example, they mentioned *lambé* 'lips' rather than *cangkem* 'mouth' when the object 'mouth' is shown and vice versa.

The present study also found that migrant group relatively used Mandarin language more frequently than Javanese language. However, despite getting exposure to Mandarin speaking community, apparently the Indonesian Javanese-speaking migrants still retained using their Javanese language. This may suggest that the assumption presented in the introduction of this study, that the Indonesian Javanese-speaking migrants use more dominantly Mandarin due to the extensive contact with the Mandarin language is not accepted. By contrast, the result shows that the migrant group uses the Javanese significantly more frequent than the Mandarin for the non-interactive purposes. In other words, it can be inferred that they still retain using the Javanese language regardless of the fact that they live in the Mandarin speaking environment.

The effect of language use impacts migrants' performance in terms of response times. The result shows that L1 non-interactive use correlates negatively to response time needed to retrieve high frequently use items, meaning the more frequent the L1 used, the shorter the response time needed to retrieve certain words. As it has been discussed in previous section that activities such as reading and writing can be categorized to non-interactive use of language. Literatures suggest that non-interactive use activities, such as watching, reading, and listening can be regarded as maintenance of L1 and help migrants maintain a certain level of L1 competence (Köpke , 2007; Schmid, 2010).

The result from Pearson Correlation analysis in Table 4 shows that the inner use of L1 negatively correlates with the response time needed to retrieve medium frequent items in picture naming task. It may indicate that the more frequent the L1 used the shorter the response times needed to retrieve their L1. This finding also indicate that language use does not necessarily mean to be used in communication or for interactive use. Inner language use also play

role in maintaining L1 in some degree. It is also intriguing to investigate the role or impact of inner language use in language learning. However, this study has limitations to elaborate it.

Conclusion

This study found that the Indonesian Javanese-speaking migrants in Taiwan had significant difficulties in retrieving their L1 items, particularly in high frequent and low frequent items. Besides, they also significantly took longer time in retrieving medium frequent items of their L1. The present study also revealed that the migrant workers in the study produced more disfluency markers than the native speaker in the home country, particularly in pauses and repetition.

In terms of exposure to Mandarin speaking environment, the data showed that even though the migrant workers in the present study apparently use the Mandarin language more often than their L1 in interactive, non-interactive, and inner uses, yet, the frequency was not significant. The use of Mandarin significantly affected the production of disfluency markers. This study also found that the migrant workers maintained their native language and it contributed to their performance in retrieving the L1 lexical items.

References

- Cherciov, M. (2011). *Between attrition and maintenance: The dynamics between two languages in adult migrants*. (Doctoral dissertation, University of Toronto). Retrieved December 3, 2015, from https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/29683/1/Cherciov_Mirela_M_201106_PhD_thesis.pdf
- Costa, A., Colomé, Á., & Caramazza, A. (2000). Lexical access in speech production: the bilingual case. *Psicológica*, 21, 403-437. Retrieved from <http://www.uv.es/revispsi/rticulos3.00/mono/monoL5.pdf>
- de Bot, K., Gommans, P., & Rossing, C. (1991). L1 loss in an L2 environment: Dutch immigrants in France. In H. W. Seligar, & R. M. Vago (Eds.), *First language attrition* (pp. 87-98). Cambridge : Cambridge University Press.
- Dostert, S. (2009). Multilingualism, L1 attrition and the concept of ‘native speaker’. Ph.D dissertation, Heinrich-Heine Universität Düsseldorf.
- Jay, T.B. (2003). *The Psychology of Language*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hulsen, M. (2000). Language loss and language processing: Three generations of Dutch migrants in New Zealand. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2066/18901>
- Köpke, B. (2007). Language attrition at the crossroads of brain, mind, and society. In Kopke, B., Schmid, M.S., Keijzer, M., Dostert, S. *Language Attrition: Theoretical Perspectives* (pp. 9-37). John Benjamins.
- O’Grady, W., Schafer, A. J., Perla, J., Lee, On-Soo, Wieting, J. (2009). A psycholinguistic tool for the assessment of language loss: The HALA Project. *Language Documentation & Conservation*, 3 (1), 100-112.
- Paradis, M. (2007). L1 attrition features predicted by a neurolinguistics theory of bilingualism. In B. Köpke, M. S. Schmid, M. Keijzer, & S. Dostert (Eds.), *Language attrition: Theoretical perspectives* (pp. 121-133). Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins.
- Schmid, M.S. (2004). The role of L1 use for L1 attrition. In B. Köpke, M. S. Schmid, M. Keijzer, & S. Dostert (Eds.), *Language attrition: Theoretical perspectives* (pp. 135-154). Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins.
- Schmid, M.S. (2011). *Language Attrition*. New York,N.Y.: Cambridge University Press.
- Schmid, M.S., & Dusseldorf, E. (2010). Quantitative analyses in a multivariate study of language attrition: The impact of extralinguistic factors. Retrieved on January 10, 2016, from <http://www.let.rug.nl/languageattrition/Papers/Schmid%20&%20Dusseldorf%202010.pdf>
- Schmid, M.S., & Fägersten, K.B. (2010). Disfluency markers in L1 attrition. *Language Learning*. Doi:10.1111/j.1467-9922.2010.00575
- Schmid, M.S., Kopke, B., & de Bot, K. (2012). Language attrition as a complex non-linear development. *International Journal of Bilingualism* 17(6), 675-682. Doi:10.1177/1367006912454619
- Schmid, M.S., & Jarvis, S. (2014). Lexical access and lexical diversity in first language attrition. *Bilingualism: Language and Cognition* 17(4), 729-748. Doi: 10.1017/S1366728913000771

Yilmaz, G., & Schmid, M. S. (2012). L1 accessibility among Turkish-Dutch bilinguals. Retrieved on January 22, 2016, from <http://www.let.rug.nl/languageat-trition/Papers/Yilmaz%20&%20Schmid%202012.pdf>

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SUMATRASARANA SEKAR SAKTI MEDAN

Eddy (NIDN: 0110018704)
Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

The results are obtained from this research are: test correlation is 0.877 which indicates a high/strong correlation; test of determination is 76.8% which means there is a contribution on giving compensation towards employees' job satisfaction at 76.8% and the remaining of 23.2% is influenced by other factors. To hypothesis test, the writer uses distribution Z test. The results are showed that Z count 6.736 > Z table 1.960, it is mean the alternative hypothesis is accepted that "There is an influence of giving compensation on employees' job satisfaction at PT.Sumatra Sarana Sekar Sakti Medan"

Key words: giving compensation; employees' job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Perusahaan sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa bahan baku, sumber daya manusia, modal dan teknologi. Di antara semua faktor yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan memiliki pengaruh yang paling besar dalam sebuah perusahaan. Karena walaupun memiliki bahan baku dan modal yang melimpah serta teknologi yang paling canggih, tanpa adanya tenaga kerja ahli yang mengelolanya, semuanya menjadi tidak bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan global.

Untuk setiap kontribusi karyawan yang dilakukan bagi perusahaan, karyawan tentu perlu mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas kontribusi tersebut. Bentuk penghargaan tersebut berupa kompensasi berupa gaji, upah, komisi, bonus dan lain-lain. Setiap pembayaran yang diterima oleh karyawan merupakan bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan juga merupakan salah satu alat untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh sebab itu pemberian kompensasi merupakan hal yang harus mendapat perhatian khusus oleh perusahaan

sehingga memperoleh manfaat yang maksimal.

Semakin besar kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja seorang karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi ibarat sebuah penghargaan bagi karyawan. Karyawan menganggap semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin perusahaan menghargai kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan. Hal ini tentu akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik ke depannya.

Pendapat di atas juga diperkuat dengan hasil penelitian Mardahleni (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Kompensasi merupakan salah satu faktor bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja. Dari kompensasi yang diterima, karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Selain itu pemberian kompensasi yang layak juga bisa membuat karyawan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan. Jadi pemberian kompensasi yang layak harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT. SumatraSarana Sekar Sakti Medan?

2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT.SumatraSarana Sekar Sakti Medan?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.SumatraSarana Sekar Sakti Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam sebuah organisasi yang dapat dikatakan sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan organisasional.

Menurut Dessler (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan menentukan kompensasi karyawan, serta mengurus hubungan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan di antara tenaga kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

DEFINISI KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu alat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Dessler (2013:352), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang muncul dari karyawan tersebut. Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang berbentuk langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut.

TUJUAN KOMPENSASI

Hasibuan (2012:137) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi antara lain adalah Ikatan Kerja Sama

1. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kepuasan Kerja

2. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Pengadaan Efektif

3. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.

Motivasi

4. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Stabilitas Karyawan

5. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang karena turn-over relatif kecil.

Disiplin

6. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh Serikat Buruh

7. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh Pemerintah

8. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

PENETAPAN SISTEM KOMPENSASI

Kebijakan penetapan sistem kompensasi menurut Mondy dan Noe (2005) yang dikutip dari Donni Juni (2011:180), yaitu:

1. Faktor Organisasi (the organization), penetapan kompensasi harus dilihat dari sisi kebijakan manajemen, keadaan politik yang mempengaruhi organisasi dan kemampuan organisasi dalam melakukan pembayaran.

2. Faktor Karyawan (the employee), penetapan kompensasi ini harus menyentuh hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu, pembayaran berdasarkan menit, variabel gaji, pembayaran yang didasarkan pada keterampilan karyawan, pembayaran berdasarkan kompetensi, senioritas karyawan, pengalaman kerja, hubungan keanggotaan

- dalam organisasi, potensinya, pengaruh politik dan yang terakhir adalah keberuntungan.
4. Faktor Pasaran Tenaga Kerja (the labor market), penetapan kompensasi juga harus melihat kompensasi yang berlaku secara umum di pasar tenaga kerja, untuk itu organisasi dalam menetapkan sistem kompensasi ini haruslah melakukan survei pada perusahaan lain, kelayakan, biaya hidup, organisasi buruh, tingkat sosial dan perundang-undangan ekonomi yang berlaku.
5. Faktor Pekerjaan (the job), penetapan sistem kompensasi harus didasari dengan analisa jabatan, uraian tugas pekerjaan, evaluasi jabatan, dan terakhir penawaran secara kolektif.

KEPUASAN KERJA

Seorang individu yang bekerja bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan, hasil kerja yang individu tersebut selesaikan akan mempengaruhi tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Mary Coulter (2012:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif.

Menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu yang bersifat emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Jika individu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut merasa puas dan sebaiknya jika individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut tidak merasa puas.

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Kepuasan kerja terhadap karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompen-sasi merupakan salah satu alat yang penting dalam lingkungan kerja, karena kompensasi

membuat karyawan merasa puas dan dihargai atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:359), Jika sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawan, perusahaan tersebut dapat berharap untuk melihat peningkatan atas kepuasan tiap individu. Pemberian kompensasi yang baik dan adil bagi karyawan dapat memberikan kepuasan yang maksimal bagi karyawan itu sendiri dan merupakan salah satu alat yang paling penting bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Menurut Sekaran (2010:79), Kerangka berpikir adalah kumpulan konsep saling terkait yang dapat digunakan untuk mengarahkan penelitian dengan tujuan memprediksi dan menjelaskan hasil daripada penelitian. Kerangka berpikir juga adalah struktur yang dapat menahan atau mendukung teori studi penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



HIPOTESIS

Menurut Dessler (2013:91), hipotesis adalah pernyataan resmi yang menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H0: Pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. SumatraSarana Sekar Sakti Medan.

Ha: Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. SumatraSarana Sekar Sakti Medan.

METODE PENELITIAN

Menurut Jackson (2011:1), Research design is the master technique, which plays a very important role in finding answers to research questions. It provides the method by which a study can be completed and give guidelines and/or instructions on how to collect and analyze the data. Thus, one must be capable of identifying the best design by which to undertake social science research.

Desain penelitian adalah penguasaan teknik yang memainkan peran penting dalam menentukan jawaban untuk pertanyaan penelitian. Desain penelitian juga menyediakan metode pembelajaran yang dapat diselesaikan dan memberikan pedoman dan/atau petunjuk tentang bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan demikian, seseorang harus mampu mengidentifikasi desain terbaik dalam melakukan penelitian ilmu sosial.

Berdasarkan Sukaria (2011:26), desain penelitian yang digunakan dalam meneliti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mencandra atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek atau populasi tertentu.

2. Penelitian korelasional

Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Dalam penelitian deskriptif, penulis menggunakan dengan tujuan untuk menentukan, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh supaya peneliti dapat menjelaskan hasil yang terdapat dalam. Dalam penelitian korelasional, penulis menggunakan untuk menemukan hubungan di antara dua variabel – variabel bebas (variabel X) yaitu pemberian kompensasi terhadap variabel terikat (variabel Y) yaitu kepuasan kerja–oleh pengumpulan data dari kuesioner.

OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian populasi atau penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil seluruh populasi. Jumlah seluruh karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 60 (enam puluh) karyawan dan seluruh karyawan PT.SumatraSarana Sekar Sakti Medan tersebut akan dijadikan populasi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut.

OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Jackson (2011:58), An operasional variable is one that clearly specifies how the levels of a variable are to be defined or manipulated, or how scores on a variable and to be measured, in a particular study. Operation definitions are specified for identifying difference along the dimensions of a variable. Operasional variabel adalah salah satu spesifikasi yang menentukan bagaimana tingkat variabel harus didefinisikan atau dimanipulasi, atau bagaimana variabel dinilai dan diukur, dalam studi tertentu. Definisi operasi adalah spesifikasi untuk mengidentifikasi perbedaan sepanjang dimensi variabel. Penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung bagi karyawan atas hasil kerja mereka bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat

Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon atau refleksi perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas menurut Sukaria (2011:219).

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3. Uji normalitas

Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel

- yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal.
4. Metode statistik deskriptif
Menurut Sukaria (2011:268), metode statistik deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul.
5. Metode koefisien korelasi
Sukaria (2011:274) mengemukakan bahwa metode koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
6. Metode koefisien determinasi
Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Analisis regresi linear
Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan untuk mengidentifikasi nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X.
8. Uji hipotesis
Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah valid. Menurut Sugiyono (2011:126), jika nilai validitas $\geq 0,30$ dan bernilai positif, maka instrumen dinyatakan valid. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat layak digunakan untuk mengumpulkan data.
2. Berdasarkan uji reliabilitas di atas, Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi 0,70 dimana Sukaria (2011:241) menyatakan bahwa data dikatakan reliabilitas tinggi apabila uji Cronbach's Alpha memberikan koefisien lebih besar sama dengan 0,70. Maka kuesioner dalam penelitian tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.
3. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi atas Pemberian Kompensasi (Variabel X) adalah 0,200 dan Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y) adalah 0,167 yang mana keduanya lebih besar dari 0,05 menurut

- Kasmadi dan Sunariah (2014:117). Ini berarti bahwa sebaran data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.
4. Menurut hasil SPSS 23.0, nilai mean untuk Pemberian Kompensasi (variabel X) adalah 27,1667 atau responden rata-rata menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel X adalah 28 (setuju) dan nilai mode untuk variabel X adalah 25 (ragu-ragu). Kemudian, nilai mean untuk Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) adalah 33,4333 atau rata-rata responden menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel Y adalah 33,5 (ragu-ragu) dan Nilai mode untuk variabel Y adalah 27 (ragu-ragu).
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,877, yang berarti bahwa pemberian kompensasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 76,8% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 76,8% dan sisa 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah $Y = 3,518 + 1,101X$. Nilai positif a adalah walaupun pemberian kompensasi tidak meningkat, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 3,518. Nilai b adalah setiap peningkatan 1 angka untuk pemberian kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,101.
8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 6,736; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian dilakukan terhadap 60 responden yang merupakan karyawan pada setiap divisi di PT. Serdang Hulu, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 76,8%, hal ini

membuktikan bahwa variabel X (pemberian kompensasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini berarti, jika kompensasi diterapkan di perusahaan secara tepat maka kepuasan kerja pada karyawan di PT. SumatraSarana Sekar Sakti Medanakan dapat terwujud atau meningkat.

- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D, Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management, thirteen edition. New Jersey: Pearson Education.
- Jackson, Sherri L. (2011). Research methods and statistics: A critical thinking aproach. Mason: Cengage Learning.
- Juni, Donni. (2011). Manajemen Penilaian Kinerja. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2014). Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). Human Resource Management, thirteen edition. Mason: Cengage Learning.
- Mooi, Erick & Marko Sarstedts. (2011). A concise guide to market research. New York: Springer Heidelberg Dordrecht.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2011). Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek. Bogor: Ghalia Industri.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2012). Management, eleventh edition. New Jersey: Pearson Education.
- Saefuddin, A. et al. (2009). Statistika Dasar. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Sekaran, Uma & R. Bougie. (2010). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. UK: John Wiley & Sons.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ketiga Belas. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

PENGARUH PRAKTEK *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (STUDI KASUS PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)

Herti Diana Hutapea¹, Elissa Lolita Malau²

Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen

ABSTRACT

The aim of research is to determine the practice of CSR disclosure conducted by banks in Indonesia and to determine the effect of GCG elements on CSR disclosure of banks. These elements are the concentrated ownership structure, the size of the board of commissioners and the composition of the board of commissioners. This research uses secondary data obtained from the website www.idx.co.id (website BEI). Population in this research is banking company go public listed in BEI during year 2013-2015 amounted to 41 company and sample used 28 companies taken by purposive sampling. Data analysis method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that the ability of all independent variables, namely the ownership structure, the size of the board of commissioners and the composition of the board of commissioners, simultaneously showed a significant effect on the disclosure of CSR of 43.6%, the rest of 56.4% influenced by other factors. While partially only the size of the board of commissioners that significantly influence CSR disclosure, while the ownership structure, the composition of the board of commissioners has no significant effect on CSR disclosure. For further research is expected to add variable that has not been studied in this research which have influence to CSR disclosure.

Keywords: *The ownership structure is concentrated, the size of the board of commissioners and the composition of the board of commissioners*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep mengenai CSR mulai hangat dibicarakan di Indonesia sejak tahun 2001 dimana banyak perusahaan maupun instansi-instansi sudah mulai melirik CSR sebagai suatu konsep pemberdayaan masyarakat. Di Indonesia, kesadaran akan perlunya menjaga lingkungan tersebut diatur oleh Undang-undang Perseroan Terbatas No.40 Pasal 74 tahun 2007 bahwa Perusahaan yang melakukan kegiatan usaha berkaitan dengan sumber daya alam wajib melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungan.

Di tengah menjamurnya berita, laporan tahunan sejumlah bank tentang kinerja bisnis serta realisasi program CSR mereka, terdapat kelemahan yang berkaitan dengan pengukuran realisasi program CSR tersebut. Dimana sebuah klaim pelaksanaan apalagi klaim keberhasilan suatu program tidak didukung atau disertai dengan realisasi program yang terukur. Kondisi seperti inilah yang dijumpai ketika mengamati CSR perbankan.

Suatu perusahaan dapat mewujudkan CSR dengan baik apabila mereka mampu menerapkan kewajibannya secara seimbang antara kepenting-

an *stakeholder* primer dan *stakeholder* sekunder. Apabila suatu perusahaan tidak mampu menciptakan keseimbangan kepentingan diantara kedua kelompok *stakeholder* tersebut, akibatnya bisa menimbulkan konflik sosial. Diduga banyak konflik sosial terjadi karena tidak diimplementasikan CSR dengan baik oleh perusahaan, terutama tindakan kurang peduli terhadap *stakeholder* sekunder, yaitu masyarakat sekitar. Dapat kita sebutkan beberapa contoh konflik sosial perusahaan di Indonesia, seperti PT Freeport di Jaya Pura, PT Inti Indorayon di Porsea Sumatra Utara, PT Exxon Mobil di Loksumawe Aceh, dan kasus lumpur PT Lapindo Brantas di Sidoarjo Jawa Timur.

Implementasi program CSR oleh perusahaan pada hakikatnya bersifat orientasi dari dalam ke luar. Hal tersebut berarti sebelum melaksanakan aktifitas CSR yang bersifat *voluntary*, perusahaan terlebih dahulu harus membenahi kepatuhan perusahaan terhadap hukum. Perusahaanpun harus menjalankan bisnisnya dengan baik sehingga dapat menjamin tercapainya maksimalisasi laba (*economic responsibilities*). Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sejumlah kebijakan untuk

menentukan pelaksanaan CSR. Semua hal tersebut tidak akan terlaksana dengan baik bila perusahaan tidak menerapkan *corporate governance* yang baik (GCG).

Sejumlah pengalaman buruk yang dialami industri perbankan pada krisis moneter tahun 1997-1998 mengajarkan mengenai pentingnya penerapan tata kelola perusahaan. Banyaknya kecurangan akibat praktik pengelolaan yang tidak mengedepankan azas kehati-hatian, dan juga banyaknya benturan kepentingan mengakibatkan bank tidak dikelola secara independen dan profesional. Beranjak dari mimpi buruk tersebut, industri perbankan termasuk regulatornya terus berbenah. Sejumlah peraturan diterbitkan, termasuk diantaranya penguatan pada aspek implementasi tata kelola perusahaan. Salah satu dari peraturan tersebut adalah pelaksanaan self assessment tata kelola perusahaan yang diwajibkan berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 juncto No. 8/14/PBI/2006 dan Surat Edaran Bank Indoenesia No. 15/15/DPNP/2013.

Peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan penerapan prinsip GCG antara lain adalah PBI (Peraturan Bank Indonesia) No. 8/4/PBI/2006 tentang Bank Umum, yang mana di dalamnya diatur kriteria yang wajib dipenuhi calon anggota Direksi dan Komisaris Bank Umum, serta batasan transaksi yang diperbolehkan atau dilarang dilakukan oleh pengurus bank. Tujuan utama dari peraturan ini adalah sebagai upaya perwujudan *corporate governance* (CG) dengan mengeliminasi kemungkinan penyimpangan operasional bank yang dilakukan oleh direksi dan komisaris maupun pemegang saham. Kenyataannya, peran direksi dan komisaris rentan untuk disalahgunakan seandainya tidak ada mekanisme *check and balances* yang baik antara seluruh organ perusahaan.

Dalam PBI (Peraturan Bank Indonesia) Nomor 8/4/PBI/2006 diatur sedemikian rupa mengenai struktur GCG yang diwajibkan bagi seluruh bank umum di Indonesia. Struktur yang dimaksud itu sendiri adalah elemen fungsional yang merupakan alat guna menciptakan keadaan GCG di dalam suatu bank. Dalam penelitian Kania Amanda Distha (2011) menyatakan bahwa elemen-elemen GCG yaitu struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris. Dalam mekanisme GCG, masalah antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan merupakan upaya yang sangat penting untuk

mewujudkan GCG. Pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan akan timbul suatu masalah agensi, yaitu terjadi konflik kepentingan antara *principal* (pemilik perusahaan atau pihak yang memberikan mandat) dan *agent* (manajer perusahaan atau pihak yang menerima mandat). Sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*).

Struktur kepemilikan merupakan faktor yang banyak diteliti sebagai salah satu praktik GCG yang mempengaruhi CSR. Struktur kepemilikan dapat menjadi mekanisme internal pendisiplinan manajemen, sebagai salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas monitoring, karena dengan kepemilikan yang besar menjadikan *shareholder* memiliki akses informasi yang cukup signifikan untuk mengimbangi keuntungan informasional yang dimiliki manajemen. Dalam hal ini, struktur kepemilikan terkonsentrasi dapat mengurangi masalah agensi dan dapat mendorong pengungkapan CSR secara luas.

Ukuran dewan komisaris yang besar juga dapat mempengaruhi tanggung jawab terhadap pihak eksternal perusahaan. Jumlah dewan komisaris dalam setiap perusahaan, KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) dan peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 memberi batas minimal tiga orang dewan komisaris yaitu satu orang sebagai ketua dewan komisaris sekaligus anggota dan dua orang anggota. Ukuran dewan komisaris maksimal sama dengan jumlah dewan direksi. Berdasarkan teori agensi, dewan komisaris dianggap sebagai mekanisme pengendalian intern tertinggi, yang bertanggung jawab untuk memonitor tindakan manajemen. Dikaitkan dengan pengungkapan informasi oleh perusahaan, semakin besar ukuran dewan komisaris, maka komposisi pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh dewan komisaris semakin meningkat, sehingga dapat melakukan aktifitas monitoring dengan lebih baik. Dengan proses monitoring yang baik, maka diharapkan pengungkapan CSR yang terdiri dari tema kemasyarakatan, ketenagakerjaan, produk, dan lingkungan hidup akan semakin luas, dikarenakan kemungkinan manajer untuk menyembunyikan informasi dapat dikurangi.

Berdasarkan PBI (Peraturan Bank Indonesia) Nomor 8/4/PBI/2006, bahwa keberadaan dewan komisaris independen ditetapkan paling kurang 50% (lima puluh persen) dari jumlah anggota dewan komisaris. Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris

yang tidak memiliki hubungan keuangan, hubungan kepengurusan, hubungan kepemilikan saham, dan/atau hubungan keluarga dengan anggota dewan komisaris lainnya, direksi dan/atau pemegang saham pengendali atau hubungan dengan bank, yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen.

Menurut Muntoro (2006) menyatakan bahwa Dewan Komisaris independen diperlukan untuk meningkatkan independensi dewan komisaris terhadap kepentingan *shareholders* (majoritas) dan benar-benar menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan lainnya. Semakin besar komposisi dewan komisaris independen maka dewan komisaris dapat bertindak semakin objektif dan mampu melindungi seluruh pemangku kepentingan sehingga dapat mendorong pengungkapan CSR seperti tema kemasyarakatan, ketenagakerjaan, produk, dan lingkungan hidup akan diungkapkan dengan baik pula. Dengan adanya dewan komisaris independen, pengelolaan perusahaan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila jumlah komisaris independen semakin besar atau dominan, hal ini dapat memberikan *power* kepada dewan komisaris untuk menekan manajemen supaya meningkatkan kualitas pengungkapan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktek pengungkapan CSR yang dilakukan oleh bank-bank di Indonesia dan untuk mengetahui pengaruh elemen-elemen GCG terhadap pengungkapan CSR bank. GCG dan CSR bukanlah suatu pilihan melainkan suatu kesatuan yang harus dijalankan secara bersamaan dan berkelanjutan. Penerapan CSR juga menjadi salah satu prinsip pelaksanaan GCG, sehingga perusahaan yang melaksanakan GCG sudah seharusnya melakukan pelaksanaan CSR.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah struktur kepemilikan terkonsentrasi berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?
2. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?
3. Apakah komposisi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan

CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?

4. Apakah struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh praktek *Good Corporate Governance* (GCG) dari sisi struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pendahuluan dan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh struktur kepemilikan terkonsentrasi terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
2. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
3. Untuk mengetahui pengaruh komposisi dewan komisaris terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
4. Untuk mengetahui pengaruh struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Terdapat tiga teori yang mendasari penelitian ini, yaitu *legitimacy theory*, *agency theory*, dan *stakeholder theory*. *Stakeholder theory* dan *legitimacy theory* merupakan teori yang paling tepat untuk mendasari penelitian di bidang tanggung jawab sosial perusahaan. Keduanya menjelaskan alasan pengungkapan suatu informasi oleh perusahaan dalam laporan keuangan. Sementara itu *agency theory* adalah teori yang mendasari penelitian mengenai *corporate governance*. Akan dibahas juga teori mengenai CSR beserta pengungkapannya, dan *Good Corporate Governance*.

a. *Legitimacy theory*

Legitimacy theory didasarkan pada pengertian kontrak sosial yang diimplikasikan antara institusi sosial dan masyarakat. Teori tersebut dibutuhkan oleh institusi-institusi untuk mencapai tujuan agar kongruen dengan masyarakat luas. Teori legitimasi menganjurkan perusahaan untuk meyakinkan bahwa aktivitas dan kinerjanya dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan menggunakan laporan tahunan mereka untuk menggambarkan kesan tanggung jawab lingkungan, sehingga mereka diterima oleh masyarakat.

b. *Stakeholder Theory*

Motivasi perusahaan untuk mengungkapkan CSR didukung dengan adanya *stakeholder theory* yang mengasumsikan bahwa eksistensi perusahaan ditentukan oleh *stakeholder*-nya. Perusahaan berusaha mencari pembenaran dari para *stakeholder* dalam menjalankan operasi perusahaan. Pemikiran yang melandasi CSR yang sering dianggap inti dari etika bisnis adalah bahwa perusahaan tidak hanya mempunyai kewajiban-kewajiban ekonomi dan legal (artinya kepada pemegang saham atau *shareholder*) tetapi juga kewajiban-kewajiban terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) yang jangkaunya melebihi kewajiban-kewajiban di atas. CSR dari perusahaan terjadi antara sebuah perusahaan dengan semua *stakeholder*, termasuk di dalamnya adalah pelanggan atau *customer*, pegawai, komunitas, pemilik, investor, pemerintah, *supplier*, bahkan juga kompetitor.

c. *Agency Theory*

Pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan akan timbul suatu masalah agensi, yaitu terjadi konflik kepentingan antara *principal* (pemilik perusahaan atau pihak yang memberikan mandat) dan *agent* (manajer perusahaan atau pihak yang menerima mandat). Sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*). Berdasarkan teori agensi, dewan komisaris dianggap sebagai mekanisme pengendalian intern tertinggi, yang bertanggung jawab untuk memonitor tindakan manajemen yang dapat mengurangi timbulnya suatu masalah agensi.

2.2. Corporate Social Responsibility (CSR)

Darwin (2004) dalam Waryanto (2010) menyatakan bahwa Pertanggungjawaban sosial adalah mekanisme bagi suatu organisasi untuk

secara sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan sosial ke dalam operasinya dan interaksinya dengan pihak-pihak yang berkepentingan, yang melebihi tanggung jawabnya di bidang hukum. Dengan demikian, operasi bisnis yang dilakukan oleh perusahaan tidak hanya berkomitmen dengan ukuran keuntungan secara finansial saja, tetapi juga pada pembangunan sosial ekonomi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dauman dan Hargreaves (1992) dalam Sulastini (2007) menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan dapat dibagi menjadi tiga level sebagai berikut:

1. *Basic Responsibility (BR)*

Pada level pertama, menghubungkan tanggung jawab yang pertama dari suatu perusahaan, yang muncul karena keberadaan perusahaan tersebut seperti; perusahaan harus membayar pajak, memenuhi hukum, memenuhi standar pekerjaan, dan memuaskan pemegang saham. Bila tanggung jawab pada level ini tidak dipenuhi akan menimbulkan dampak yang sangat serius.

2. *Organization Responsibility (OR)*

Pada level kedua ini menunjukkan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi perubahan kebutuhan *stakeholder* seperti pekerja, pemegang saham, dan masyarakat di sekitarnya.

3. *Social Responsibility (SR)*

Pada level ketiga ini, menunjukkan tahapan ketika interaksi antara bisnis dan kekuatan lain dalam masyarakat yang demikian kuat sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan, terlibat dengan apa yang terjadi dalam lingkungannya secara keseluruhan.

2.3. Good Corporate Governance (GCG)

Menurut Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) dalam Distha (2011) bahwa Corporate governance sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan Corporate Governance adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders).

Menurut OECD menguraikan 4 prinsip dalam GCG, yaitu:

1. *Fairness (Keadilan)*

Fairness menjamin perlindungan hak-hak *shareholders*, termasuk hak-hak *shareholder* minoritas dan *shareholders* asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor. Prinsip *Fairness* diharapkan untuk membuat seluruh asset perusahaan dikelola secara baik dan hati-hati sehingga terdapat perlindungan terhadap kepentingan *shareholder* secara jujur dan adil..

2. Transparency (Transparansi)

Transparency mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Prinsip *transparency* diharapkan dapat membantu *stakeholder* dalam menilai resiko yang mungkin terjadi dalam melakukan transaksi dengan perusahaan serta meminimalisasi adanya benturan kepentingan berbagai pihak dalam manajemen.

3. Accountability(Akuntabilitas)

Prinsip *accountability* menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbangan kepentingan manajemen dan *shareholder*, sebagaimana yang diawasi oleh dewan komisaris. Beberapa bentuk implementasi dari prinsip *accountability* adalah adanya praktek audit internal yang efektif serta menjelaskan fungsi, hak, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab dalam anggaran dasar perusahaan dan target pencapaian perusahaan di masa depan. Apabila prinsip *accountability* diterapkan secara efektif maka ada kejelasan fungsi, hak, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab antara *shareholder*, dewan komisaris serta direksi.

4. Responsibility(TanggungJawab)

Responsibility memastikan dipatuhi peraturan serta ketentuan yang berlaku sebagai cerminan dipatuhi nilai-nilai sosial. Penerapan prinsip ini diharapkan membuat perusahaan menyadari bahwa dalam kegiatan operasionalnya sering kali menghasilkan eksternalitas (dampak di luar perusahaan) negatif yang harus ditanggung masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja Bank, melindungi kepentingan stakeholders, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta nilai-nilai etika yang berlaku umum pada industri perbankan, Bank wajib melaksanakan kegiatan usahanya dengan berpedoman pada prinsip GCG.

Berbagai uraian mengenai prinsip-prinsip GCG menurut beberapa sumber tersebut, terlihat sekali bahwa dalam melakukan kegiatan usahanya suatu perusahaan tidak hanya mengedepankan bagaimana maksud dan tujuan perusahaan itu dapat direalisasikan. Namun dibalik itu semua ada etika dan norma yang harus diperhatikan, sehingga dewan komisaris dan direksi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya tetap mengutamakan kepentingan seluruh pihak yang berkepentingan, baik *shareholders* maupun *stakeholders*. Supaya prinsip-prinsip GCG tersebut dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan manajemen perusahaan atau struktur *corporate governance*. Dalam penelitian Kania Amanda Distha (2011) bahwa indikator GCG antara lain struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan dewan komisaris independen.

2.3.1 Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi

Struktur kepemilikan saham mencerminkan distribusi kekuasaan dan pengaruh di antara *shareholder* atas kegiatan operasional perusahaan. Salah satu karakteristik struktur kepemilikan adalah struktur kepemilikan yang terbagi dalam dua bentuk struktur kepemilikan: kepemilikan terkonsentrasi, dan kepemilikan menyebar. Kepemilikan saham dikatakan terkonsentrasi jika sebagian besar saham dimiliki oleh sebagian kecil individu atau kelompok, sehingga *shareholder* tersebut memiliki jumlah saham yang relatif dominan dibandingkan dengan yang lainnya. Kepemilikan saham dikatakan menyebar, jika kepemilikan saham menyebar secara relatif merata ke publik, tidak ada yang memiliki saham dalam jumlah sangat besar dibandingkan dengan lainnya.

Struktur kepemilikan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi kepemilikan terkonsentrasi dan menyebar. Kepemilikan terkonsentrasi diproyeksikan dengan jumlah kepemilikan dalam suatu perusahaan tersebut $>50\%$ dimiliki oleh individu/keluarga. Sedangkan kepemilikan menyebar diproyeksikan dengan jumlah kepemilikan saham individu/keluarga yang memiliki saham $\leq 50\%$ dari total saham perusahaan.

Struktur kepemilikan terkonsentrasi dapat menjadi mekanisme internal pendisiplinan manajemen, sebagai salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas monitoring, karena dengan kepemilikan yang besar menjadikan pemegang saham memiliki akses informasi yang cukup signifikan untuk GCG.

mengimbangi keuntungan informasi yang dimiliki manajemen.

Negara-negara dengan rendahnya perlindungan terhadap investor seperti halnya Indonesia, *shareholder* merasa khawatir akan kemungkinan berbedanya pendapatan yang diperoleh dengan yang diekspektasikan. Akibatnya, mereka memperbesar persentase kepemilikan atas perusahaan sebagai salah satu cara untuk melindungi diri. Para pemegang saham dapat mengendalikan perusahaan melalui *voting power* atau representasi mereka di manajemen sehingga hak-hak mereka terlindungi.

2.3.2 Ukuran Dewan Komisaris

Dewan komisaris terdiri dari *inside* dan *outside* yang akan memiliki akses informasi khusus yang berharga dan sangat membantu dewan komisaris serta menjadikannya sebagai alat efektif dalam keputusan pengendalian. Menurut Mulyadi(2011) dalam buku auditing bahwa fungsi dewan komisaris itu sendiri adalah mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh manajemen (direksi) dan bertanggung jawab untuk menentukan apakah manajemen memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengembangkan dan menyelenggarakan pengendalian intern perusahaan.

Jumlah dewan komisaris dalam setiap perusahaan, KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) dan peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 memberi batas minimal tiga orang dewan komisaris yaitu satu orang sebagai ketua dewan komisaris sekaligus anggota dan dua orang anggota. Ukuran dewan komisaris maksimal sama dengan jumlah dewan direksi. Semakin besar ukuran dewan komisaris, maka komposisi pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh dewan komisaris semakin meningkat, sehingga dapat melakukan aktifitas monitoring dengan lebih baik. Dengan proses monitoring yang baik, maka diharapkan pengungkapan CSR yang terdiri dari tema kemasyarakatan, ketenagakerjaan, produk, dan lingkungan hidup akan semakin luas, dikarenakan kemungkinan manajer untuk menyembunyikan informasi dapat dikurangi. Dengan semakin besar anggota dewan komisaris maka akan semakin mudah untuk mengendalikan CEO dan memonitoring, sehingga yang dilakukan akan semakin efektif. Berkaitan dengan pengungkapan CSR, maka tekanan terhadap manajemen akan semakin besar mengungkapkannya.

2.3.3 Komposisi Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan.

Keberadaan dewan komisaris independen di Indonesia telah diatur dengan berbagai peraturan. Menurut peraturan Pencatatan Nomor IA tentang Ketentuan Umum Pencatatan Efek bersifat Ekuitas di bursa yaitu jumlah komisaris independen minimum 30%. Lebih lanjut dalam rangka penyelenggaraan pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*), perusahaan tercatat wajib memiliki komisaris independen yang jumlahnya proporsional sebanding dengan jumlah saham yang dimiliki oleh bukan pemegang saham pengendali dengan ketentuan jumlah komisaris independen sekurang-kurangnya 30% dari jumlah seluruh anggota komisaris.

Dalam mewujudkan *good corporate governance* di lingkungan perbankan, Bank Indonesia juga mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum. Berdasarkan peraturan tersebut, paling kurang 50% dari jumlah anggota dewan komisaris adalah komisaris independen. Ketentuan tentang kewajiban adanya komisaris independen minimal 50% ini tidak melihat apakah bank bersangkutan telah *go public* atau belum. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan di pasar modal, di mana kewajiban adanya komisaris independen hanya diberlakukan bagi perusahaan *go public* dan jumlahnya pun hanya mensyaratkan minimal 30% dari jumlah anggota dewan komisaris.

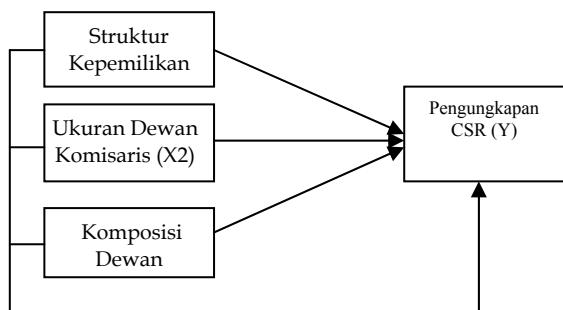
Semakin besar komposisi dewan komisaris independen maka dewan komisaris dapat bertindak semakin objektif dan mampu melindungi seluruh pemangku kepentingan sehingga dapat mendorong pengungkapan CSR seperti tema kemasyarakatan, ketenagakerjaan, produk, dan lingkungan hidup akan diungkapkan dengan baik pula. Dengan adanya dewan komisaris independen, pengelolaan perusahaan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila jumlah komisaris independen semakin besar atau dominan, hal ini dapat memberikan *power* kepada dewan

komisaris untuk menekan manajemen supaya meningkatkan kualitas pengungkapan perusahaan.

2.4. Kerangka Berfikir

Penelitian ini dilakukan untuk memberi gambaran tentang pengungkapan CSR yang dilaksanakan oleh perusahaan di Indonesia dan mengetahui pengaruh praktik GCG terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan keuangan perbankan.

Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Pengungkapan CSR.

Secara teoritis perusahaan yang memiliki struktur kepemilikan terkonsentrasi akan lebih mudah dalam mengendalikan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan ada satu *shareholder* yang memiliki kekuatan besar untuk mengontrol manajemen. Pihak manajemen akan sulit untuk melakukan kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan *shareholder*, sehingga pengungkapan hasil kinerja perusahaan akan lebih luas termasuk melakukan pengungkapan CSR kepada *stakeholders*-nya. Dengan adanya konsentrasi kepemilikan, maka para *shareholder* besar akan dapat meningkatkan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan termasuk pengungkapan CSR. Hasil penelitian Waryanto (2010) yang menyatakan bahwa struktur kepemilikan terkonsentrasi, berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Maka dirumuskan hipotesis pertama sbb:

H1: Struktur kepemilikan terkonsentrasi berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

2.5.2 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan CSR.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2005), dalam penelitian, diperoleh hasil ukuran

dewan komisaris berpengaruh signifikan positif terhadap indeks pengungkapan sosial. Hal ini disebabkan semakin besar ukuran dewan komisaris akan semakin memudahkan perusahaan dalam mengelola dan mengontrol jalannya perusahaan.

Hasil penelitian Kania Amanda Distha (2011) yang menemukan bahwa ukuran dewan komisari berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan CSR perusahaan. Ukuran dewan komisaris adalah jumlah anggota dewan komisaris. Berkaitan dengan ukuran dewan komisaris, bahwa semakin besar jumlah anggota dewan komisaris, maka akan semakin mudah mengendalikan CEO dan monitoring yang dilakukan akan semakin efektif. Dikaitkan dengan pengungkapan tanggung jawab sosial, maka tekanan terhadap manajemen juga akan semakin besar untuk mengungkapkannya. Dari penjelasan di atas, didapat hipotesis berikut:
H2: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

2.5.3 Pengaruh Komposisi Dewan Komisaris Independen Terhadap Pengungkapan CSR.

Hasil penelitian Kania Amanda Distha (2011) yang menunjukkan variabel komposisi dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR dan penelitian Waryanto (2010) yang menunjukkan bahwa independensi dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan terhadap luas pengungkapan CSR.

Tujuan diangkatnya Komisaris Independen adalah untuk melindungi kepentingan pemegang saham minoritas. Komisaris independen dapat bertindak sebagai penengah dalam perselisihan yang terjadi diantara para manajer internal dan mengawasi kebijakan manajemen serta memberikan nasihat kepada manajemen. Komisaris independen merupakan posisi terbaik untuk melaksanakan fungsi monitoring agar tercipta perusahaan yang *good corporate governance*. Masuknya dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan meningkatkan efektivitas dewan tersebut dalam mengawasi manajemen untuk mencegah kecurangan laporan keuangan.

Dengan demikian, tujuan perusahaan untuk mendapatkan legitimasi dari stakeholders dengan mengungkapkan tanggung jawab sosial akan dapat diperoleh karena keberadaan dewan komisaris independen akan memberikan pengendalian dan pengawasan. Sehingga

hipotesis penelitian berikutnya yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H3: Komposisi dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

2.5.4 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi, Ukuran Dewan Komisaris dan Komposisi Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan CSR.

Teori *agency* menyatakan konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* dapat dikurangi dengan mekanisme pengawasan yang dapat menyalarkan berbagai kepentingan yang ada dalam perusahaan. Mekanisme yang dimaksud yaitu GCG (struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris). Perusahaan yang melakukan pengungkapan CSR tidak akan terlaksana dengan baik bila perusahaan tidak menerapkan GCG.

Hasil penelitian Kania Amanda Distha (2011) dan Waryanto (2010) yang menyatakan bahwa struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris bersama-sama berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

H4: Struktur kepemilikan terkonsentrasi, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa item pengungkapan CSR, struktur kepemilikan saham, jumlah dewan komisaris, komposisi dewan komisaris, yang terdapat di Laporan Tahunan perbankan di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2015. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari situs www.idx.co.id (website BEI).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berjumlah 41 bank. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan penelitian ini. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Perbankan yang terdaftar di BEI untuk tahun 2013-2015.
2. Mengungkapkan CSR dalam laporan tahunan selama tahun 2013-2015.

3. Memenuhi pelaksanaan GCG berdasarkan PBI (Peraturan Bank Indonesia) Nomor 8/4/PBI/2006 dalam laporan tahunan selama tahun 2013-2015.

4. Memiliki data yang lengkap terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan dapat diakses melalui website Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id).

Berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan di atas, maka sampel penelitian sebanyak 28 perusahaan.

3.3. Variabel Penelitian

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah CSR. Pengukuran yang biasa dilakukan untuk mengetahui kelengkapan informasi yang disajikan oleh perusahaan dalam laporan tahunannya adalah dengan melakukan *Checklist*. *Checklist* merupakan kumpulan item pengungkapan yang diminta oleh suatu peraturan dan/atau standar (SAK) pengungkapan tersebut. *Checklist* disusun dalam bentuk daftar item pengungkapan, yang masing-masing item disediakan tempat jawaban mengenai status pengungkapannya pada laporan keuangan bersangkutan. Adapun index pengungkapan dapat dirumuskan sebagai berikut Anonymous, (2001) dalam Distha, (2011), “Index Pengungkapan = Yes : (Yes+NO). Jumlah total pengungkapan CSR setiap perusahaan didapat dari penjumlahan item yang diungkapkan dengan item yang tidak diungkapkan.

Pengukuran pengungkapan CSR tersebut dilakukan dengan menggunakan variabel *dummy* yaitu, dengan cara mengamati ada tidaknya suatu item informasi yang ditentukan dalam laporan tahunan, apabila item informasi tidak ada dalam laporan tahunan maka diberi skor 0, dan jika item informasi yang ditentukan ada dalam laporan tahunan maka diberi skor 1. Pengungkapan sosial menunjukkan seberapa besar butir-butir pengungkapan yang disyaratkan telah diungkapkan. Guthrie dalam Distha (2011), item-item pengungkapan terbagi dalam 4 tema pengungkapan, yaitu yang pertama tema kemasyarakatan terdapat 8 item, kedua tema produk dan konsumen terdapat 3 item, ketiga tema ketenagakerjaan terdapat 14 item, dan keempat tema lingkungan hidup terdapat 7 item

Indeks pengungkapan CSR (CSRI) pada perusahaan t dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{CSRI} = \frac{\text{Jumlah item yang diungkapkan}}{32}$$

2. Variabel Independen

a. Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi

Strukur kepemilikan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi kepemilikan terkonsentrasi dan menyebar. Kepemilikan terkonsentrasi diproyeksi dengan jumlah kepemilikan dalam suatu perusahaan tersebut >50% dimiliki oleh individu/keluarga. Sedangkan kepemilikan menyebar diproyeksi dengan jumlah kepemilikan saham individu/keluarga yang memiliki saham ≤ 50% dari total saham perusahaan. Setelah itu dibuat variabel *dummy*, yaitu 1 untuk Struktur kepemilikan terkonsentrasi, dan 0 untuk sebaliknya.

b. Ukuran Dewan Komisaris

Ukuran Dewan Komisaris yang dimaksud di sini adalah banyaknya jumlah anggota dewan komisaris dalam satu perusahaan. Ukuran dewan komisaris yang diinginkan dalam penelitian ini adalah dilihat dari banyaknya jumlah anggota dewan komisaris batas minimal tiga orang dewan komisaris yaitu satu orang sebagai ketua dewan komisaris sekaligus anggota dan dua orang anggota. Ukuran dewan komisaris maksimal sama dengan jumlah dewan direksi yang dimiliki perusahaan.

c. Komposisi Dewan Komisaris

Komposisi Dewan Komisaris adalah susunan keanggotaan yang terdiri dari komisaris dari luar perusahaan (komisaris independen) dan komisaris dari dalam perusahaan. Cara pengukuran komposisi dewan komisaris yaitu:

$$\text{Komposisi Dewan Komisaris} = \frac{\text{jumlah komisaris independen}}{\text{jumlah anggota komisaris}}$$

3.4. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2013) Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah struktur kepemilikan, komposisi dewan komisaris, dan ukuran dewan komisaris. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengungkapan CSR. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dimana:

\hat{Y} : indeks skor pengungkapan CSR

β_0, \dots, β_3 : koefisien regresi

X_1 : struktur kepemilikan

X_2 : ukuran dewan komisaris

X_3 : komposisi dewan komisaris

e : error

2. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (t test)

Menurut Ghazali (2013) bahwa uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan dengan ketentuan Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya ditolak.

2. Uji Signifikansi Simultan (F test)

Menurut Ghazali (2013) bahwa, uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Jika probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan. Koefisien determinan (Adjusted R^2) merupakan besaran non negatif dan besarnya koefisien determinasi adalah ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika koefisien determinan bernilai 0, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Pengungkapan CSR

Pada tabel 1 dibawah ini dapat diketahui pengungkapan CSR terbesar pada tahun 2013 terdapat pada Bank BCADan Bank BRI sebesar 0,78 atau 78%, dimana telah mengungkapkan CSR sebesar 78% dari 32 item pengungkapan CSR yang terbagidalam 4 tema yaitu, tema kemasyarakatan terdapat 8 item, tema produk dan konsumen terdapat 3 item, tema ketenagakerjaan terdapat 14 item, tema

lingungan hidup terdapat 7 item. Pada tahun 2014 dan 2015 terdapat pada Bank BCA sebesar 0,81 atau 81%. Sedangkan pengungkapan yang paling sedikit pada tahun 2013-2015 terdapat pada Bank Mitraniaga sebesar 0,19 atau 19%.

Tabel 1. Daftar Pengungkapan CSR Perusahaan Perbankan

No.	Nama Bank	Kode	Pengungkapan CSR		
			2013	2014	2015
1	B. Agroniaga	AGRO	0.41	0.5	0.5
2	B. Capital Indo	BACA	0.34	0.34	0.41
3	B. Central Asia	BBCA	0.78	0.81	0.81
4	B. Bukopin	BBKP	0.56	0.66	0.72
5	B. Mestika Dharma	BBMD	0.44	0.47	0.5
6	B. Negara Indonesia	BBNI	0.59	0.69	0.69
7	B. Nusantara Parahyangan	BBNP	0.34	0.47	0.47
8	B. BRI	BBRI	0.78	0.78	0.78
9	B. BTN	BBTN	0.69	0.72	0.72
10	B. Danamon	BDMN	0.53	0.53	0.53
11	B. Jabar Banten	BJBR	0.5	0.5	0.53
12	B. Kesawan	BKSW	0.44	0.47	0.47
13	B. Mandiri	BMRI	0.47	0.59	0.66
14	B. Bumi Arta	BNBA	0.34	0.34	0.34
15	B. Niaga	BNGA	0.72	0.75	0.75
16	B. Internasional Indonesia	BNI	0.66	0.69	0.72
17	B. Shinta Indonsia	BSIM	0.53	0.53	0.53
18	B. Swadesi	BSWD	0.25	0.25	0.25
19	B. TPN	BTPN	0.28	0.31	0.31
20	B. Victoria Internasional	BVIC	0.47	0.47	0.47
21	B. Artha Graha	INPC	0.5	0.56	0.56
22	B. Windu Kentjana International	MCOR	0.5	0.5	0.5
23	B. Mega	MEGA	0.41	0.44	0.44
24	B. Mitraniaga	NAGA	0.19	0.19	0.19
25	B. NISP	NISP	0.75	0.78	0.78
26	B. Nationalnobu	NOBU	0.22	0.25	0.25
27	B. Pan Indonesia	PNBN	0.5	0.5	0.5
28	B. Himpunan Saudara	SDRA	0.5	0.56	0.56

Sumber: data sekunder yang diolah, 2017

2. Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi

Berdasarkan variabel struktur kepemilikan, nilai yang terkecil adalah 0 dan nilai yang terbesar adalah 1 dengan nilai rata-rata 0,5714, yang dapat dilihat pada tabel 2. Nilai 1 dalam variabel struktur kepemilikan menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai struktur kepemilikan saham terkonsentrasi, sedangkan nilai 0 menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai struktur kepemilikan saham menyebar. Terdapat 16 perusahaan perbankan yang memiliki struktur kepemilikan saham terkonsentrasi dan yang memiliki struktur kepemilikan menyebar sebanyak 12 perusahaan, dapat dilihat pada tabel 2. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengaturan terkonsentrasi atau terpusat lebih disukai perusahaan perbankan di indonesia dibandingkan dengan sistem menyebar, struktur terkonsentrasi lebih memungkinkan laporan keuangan yang sistematis, lebih lengkap dan mudah terkontrol.

Tabel 2. Daftar Struktur Kepemilikan Perusahaan Perbankan

No.	Kode	Struktur kepemilikan		
		2013	2014	2015
1	AGRO	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
2	BACA	Menyebar	Menyebar	Menyebar
3	BBCA	Menyebar	Menyebar	Menyebar
4	BBKP	Menyebar	Menyebar	Menyebar
5	BBMD	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
6	BBNI	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
7	BBNP	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
8	BBRI	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
9	BBTN	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
10	BDMN	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
11	BJBR	Menyebar	Menyebar	Menyebar
12	BKSW	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
13	BMRI	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
14	BNBA	Menyebar	Menyebar	Menyebar
15	BNGA	terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
16	BNII	Menyebar	Menyebar	Menyebar
17	BSIM	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
18	BSWD	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
19	BTPN	Menyebar	Menyebar	Menyebar
20	BVIC	Menyebar	Menyebar	Menyebar
21	INPC	Menyebar	Menyebar	Menyebar
22	MCOR	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
23	MEGA	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
24	NAGA	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi
25	NISP	Menyebar	Menyebar	Menyebar
26	NOBU	Menyebar	Menyebar	Menyebar
27	PNBN	Menyebar	Menyebar	Menyebar
28	SDRA	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi	Terkonsentrasi

Sumber: data sekunder yang diolah, 2017

3. Ukuran Dewan Komisaris

Diketahui dari 84 responden yang menjadi sampel penelitian diperoleh keterangan ukuran dewan komisaris maksimum sebesar 8 orang, ukuran dewan komisaris minimum sebesar 3 orang, dan rata-ratanya sebesar 5 orang dapat dilihat pada tabel 3. Semakin banyak dewan komisaris perusahaan akan lebih mudah dalam menyusun laporan keuangan. Pada tabel 3.. dapat dilihat besarnya dewan komisaris yang dimiliki oleh masing-masing perbankan. Pada BACA, BNBA, BSIM, NAGA di tahun 2013-2015 memiliki dewan komisaris yang paling kecil yaitu hanya memiliki 3 orang dewan komisaris. Sedangkan jumlah dewan komisaris yang paling besar dimiliki oleh beberapa bank yaitu di tahun 2013 terdapat pada BRI, BNGA, BMRI, NISP. Kemudian pada tahun 2014-2015 yang memiliki jumlah dewan komisaris terbanyak terdapat pada BRI, BNGA, BNI BMRI, NISP.

Tabel 3. Daftar Ukuran Dewan Komisaris Perusahaan Perbankan

No.	Kode	Ukuran Dewan Komisaris		
		2013	2014	2015
1	AGRO	5	5	4
2	BACA	3	3	3
3	BBCA	5	5	5
4	BBKP	5	7	6
5	BBMD	4	4	4
6	BBNI	7	8	8
7	BBNP	4	4	4
8	BBRI	8	8	8

9	BBTN	6	6	6
10	BDMN	6	6	7
11	BJBR	6	7	4
12	BKSW	6	6	6
13	BMRI	8	7	8
14	BNBA	3	3	3
15	BNGA	8	8	8
16	BNII	6	6	6
17	BSIM	3	3	3
18	BSWD	5	5	4
19	BTPN	6	6	6
20	BVIC	4	4	4
21	INPC	5	5	5
22	MCOR	4	4	4
23	MEGA	4	3	4
24	NAGA	3	3	3
25	NISP	8	8	8
26	NOBU	3	3	3
27	PNBN	4	4	5
28	SDRA	4	4	4

Sumber: data sekunder yang diolah, 2017

4. Komposisi Dewan Komisaris

Dari tabel 4 dapat diketahui dari 84 responden yang menjadi sampel penelitian diperoleh keterangan persentase komposisi dewan komisaris maksimum sebesar 75,00, persentase komposisi dewan komisaris minimum sebesar 5,00, dan persentase serata-ratanya sebesar 25,0476. Komposisi dewan komisaris yang lebih dari 50% menunjukkan bahwa komposisi dewan komisaris yang ada sudah layak. Tabel 4 menunjukkan rincian besarnya persentase komposisi dewan komisaris masing-masing perbankan pada tahun 2013-2015.

Tabel 4. Daftar Komposisi Dewan Komisaris Perusahaan Perbankan

No.	Kode	Komposisi Dewan Komisaris		
		2013	2014	2015
1	AGRO	0.6	0.6	0.5
2	BACA	0.67	0.67	0.67
3	BBCA	0.6	0.6	0.6
4	BBKP	0.6	0.57	0.5
5	BBMD	0.5	0.5	0.5
6	BBNI	0.57	0.5	0.5
7	BBNP	0.5	0.5	0.5
8	BBRI	0.5	0.5	0.5
9	BBTN	0.5	0.5	0.5
10	BDMN	0.5	0.5	0.57
11	BJBR	0.5	0.57	0.75
12	BKSW	0.5	0.5	0.5
13	BMRI	0.5	0.57	0.5
14	BNBA	0.67	0.67	0.67
15	BNGA	0.5	0.5	0.5
16	BNII	0.5	0.5	0.5
17	BSIM	0.67	0.67	0.67
18	BSWD	0.6	0.6	0.5
19	BTPN	0.5	0.5	0.5
20	BVIC	0.75	0.75	0.5
21	INPC	0.6	0.6	0.6
22	MCOR	0.5	0.5	0.5
23	MEGA	0.5	0.67	0.5
24	NAGA	0.67	0.67	0.67
25	NISP	0.5	0.5	0.5
26	NOBU	0.67	0.67	0.67
27	PNBN	0.5	0.5	0.6
28	SDRA	0.75	0.75	0.75

Sumber: data sekunder yang diolah, 2017

4.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21,422	6,066	3,532	,001	
Struktur Kepemilikan	-2,513	2,804	-,075	-,896	,373
Ukuran Dewan Komisaris	6,349	,953	,640	6,659	,000
Komposisi Dewan Komisaris	-,041	,055	-,072	-,749	,456

a. Dependent Variable: CSR

Sumber: data sekunder yang diolah 2017

4.2.1 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Pengungkapan CSR

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (struktur kepemilikan) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,896 < 1,9901 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,373 > 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel struktur kepemilikan terkonsentrasi secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pengungkapan CSR. Ini berarti perbedaan jenis struktur kepemilikan saham antara yang terkonsentrasi dengan yang menyebar tidak mempengaruhi tingkat pengungkapan CSR. Padahal dalam penelitian ini perusahaan yang menerapkan struktur kepemilikan terkonsentrasi lebih banyak daripada perusahaan yang menerapkan struktur kepemilikan yang menyebar. Kondisi yang mendasari perusahaan dengan kepemilikan terkonsentrasi memiliki pengungkapan CSR yang relatif kecil karena kurang kuatnya kontrol dari para pemilik saham menjadi penyebab manajemen kurang mendapatkan tekanan untuk mengungkapkan CSR secara detail, selain itu dimungkinkan juga orientasi para *shareholder* yang hanya menuntut manajemen untuk melaporkan informasi yang termasuk *mandatory disclosure* saja.

Secara teoritis perusahaan yang memiliki struktur kepemilikan terkonsentrasi akan lebih mudah dalam mengendalikan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan ada satu *shareholder* yang memiliki kekuatan besar untuk mengontrol manajemen. Pihak manajemen akan sulit untuk melakukan kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan *shareholder*, sehingga

pengungkapan hasil kinerja perusahaan akan lebih luas termasuk melakukan pengungkapan CSR kepada *stakeholders*-nya. Dengan adanya konsentrasi kepemilikan, maka para *shareholder* besar akan dapat meningkatkan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan termasuk pengungkapan CSR. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waryanto (2010) dan Kania Amanda Distha (2011) yang menyatakan struktur kepemilikan terkonsentrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR.

4.2.2 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan CSR

Pada variabel X_2 (ukuran dewan komisaris) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,659 > 1,9901 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi H_0 diterima. Ini berarti variabel independen ukuran dewan komisaris secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pengungkapan CSR. Ini berarti semakin besar ukuran di suatu Bank diyakini dapat meningkatkan indeks pengungkapan CSR di perbankan yang terdaftar di BEI. Berdasarkan variabel-variabel yang lain, ukuran dewan komisaris merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi indeks pengungkapan sosial.

Berdasarkan teori agensi, dewan komisaris dianggap sebagai mekanisme pengendalian intern tertinggi, yang bertanggung jawab untuk memonitor tindakan manajemen puncak. Dikaitkan dengan pengungkapan informasi oleh perusahaan, kebanyakan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara berbagai karakteristik dewan komisaris dengan tingkat pengungkapan informasi oleh perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2005), dalam penelitian diperoleh hasil ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap indeks pengungkapan sosial. Hal ini disebabkan semakin besar ukuran dewan komisaris akan semakin memudahkan perusahaan dalam mengelola dan mengontrol jalannya perusahaan. Ukuran dan komposisi dewan komisaris sebagai elemen dari praktik GCG jika dikaitkan dengan pengungkapan CSR, maka tekanan terhadap manajemen juga akan semakin besar untuk mengungkapkannya. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Kania Amanda Distha (2011) yang menemukan bahwa ukuran dewan komisari berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan CSR perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Komposisi Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan CSR

Pada variabel X_3 (komposisi dewan komisaris) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,749 < 1,9901 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,456 > 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen komposisi dewan komisaris secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pengungkapan CSR. Tidak berpengaruhnya komposisi dewan komisaris terhadap indeks pengungkapan sosial disebabkan karena keberadaan komposisi dewan komisaris tidak dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dikarenakan mereka tidak mempunyai hubungan dengan aktifitas operasi sehari-hari perusahaan. Dengan demikian keberadaan komposisi dewan komisaris tidak dapat mempengaruhi pengambilan keputusan mengenai pengungkapan CSR.

Bank cenderung menutup-nutupi hal-hal yang bersifat sosial jika hal itu kurang menguntungkan bagi perbankan, sebagai contoh jarang sekali bank memberikan tawaran pinjaman dana lunak kepada publik, perbankan melakukan program tersebut semata-mata program tersebut merupakan program yang diwajibkan pemerintah untuk dijalankan perbankan di Indonesia. Perbankan cenderung melaksanakan CSR yang bersifat menguntungkan, sedikit banyaknya dewan komisaris independen dalam hal ini jelas kurang berperan dalam pengungkapan CSR.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kania Amanda Distha (2011) yang menunjukkan variabel komposisi dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR dan penelitian Waryanto (2010) yang menunjukkan bahwa independensi dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan terhadap luas pengungkapan CSR.

4.2.4 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi, Ukuran Dewan Komisaris dan Komposisi Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan CSR

Praktek GCG (struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris) berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR perusahaan sektor perbankan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10657,698	3	3552,566	22,401	,000 ^a
Residual	12687,255	80	158,591		
Total	23344,952	83			

a. Predictors: (Constant), Komposisi Dewan Komisaris, Struktur Kepemilikan, Ukuran Dewan Komisaris

b. Dependent Variable: CSR

Sumber: data sekunder yang diolah 2017

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 22,401 > 3,11$ (nilai $F_{tabel} F_{(0,05:2 ; 81)} = 3,11$) dan $sig = 0,000 < 5\%$ ini berarti variabel independen struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pengungkapan CSR. Dengan kata lain variabel-variabel independen struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris mampu menjelaskan besarnya variable dependen pengungkapan CSR.

4.3 Analisis Koefisien Determinasi (AdjustedR²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel Model Summary dibawah ini:

Tabel 8.Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,436	12,59328

a. Predictors: (Constant), Komposisi Dewan Komisaris, Struktur Kepemilikan, Ukuran Dewan Komisaris

b. Dependent Variable: CSR

Sumber: data sekunder yang diolah 2017

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,436 = 43,6\%$. Ini berarti variabel bebas struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen pengungkapan CSR sebesar 43,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Struktur kepemilikan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
2. Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.

3. Komposisi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.

4. Struktur kepemilikan, ukuran dewan komisaris dan komposisi dewan komisaris secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawati, Deni, “Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Faktor Regulasi terhadap Kualitas Implementasi Corporate Governance”, Simposium Nasional Akuntansi IX, IAI, 2006.

Distha, Kania Amanda, “Pengaruh Praktek good corporate governance (GCG) terhadap pengungkapan corporate social responsibility (CSR) pada perusahaan perbankan di BEI”: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi, UNNES, 2011.

Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21: Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) , Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia, <http://www.governance-indonesia.or.id>. 2006

Muntoro, Ronny Kusuma, , Membangun Dewan Komisaris yang Efektif,

Makalah Universitas Indonesia, www.lmfeui.com.2006

Mulyadi, Auditing, Jilid 1 Edisi Enam: Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2011.

Novita, dan Chaerul D. Djakman, “Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Luas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (CSR Disclosure) Pada Laporan Tahunan Perusahaan: Studi Empiris Pada Perusahaan Publik yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006”, Simposium Nasional Akuntansi XI, 2008.

Nuryaman, “Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba”, Simposium Nasional Akuntansi XI, 2008.

OECD, 2004, Principles of Corporate Governance, www.oecd.org.

- Peraturan Bank Indonesia, **Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum**, <http://www.bi.go.id>. 2006
- Sembiring, Eddy Rismanda, “**Kinerja Keuangan, Political Visibility, Ketergantungan Pada Hutang, dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan**”, Simposium Nasional Akuntansi VI, 2005.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan Keenambelas: Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sulastini, Sri, “**Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Social Disclosure Perusahaan Manufaktur Yang Telah Go Public**”, Skripsi S1 Fakultas Ekonomi UNNES, 2007.
- Surat Edaran Bank Indoenesia, **Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum**, <http://www.bi.go.id>.2013
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, <http://www.bapepam.go.id>. 2007
- Waryanto, “**Pengaruh Karakteristik Good Corporate Governance Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility di Indonesia**”: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi UNDIP, 2010.
- World Bank, 2003, *Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains*, <http://siteresources.worldbank.org>. 2003
www.idx.co.id

SISTEM AKUNTANSI PEMBELIAN BARANG DAGANGAN PADA KOPERASI MAJU BERSAMA MEDAN

Eddy Gunawan (NIDN: 0110108002)

ABSTRACT

Cooperative in carrying out activities in terms of meeting the needs of the members of the cooperative must with careful planning. Cooperatives should be able to provide the merchandise at a price that is easily accessible and good quality merchandise. In the case of purchase part is very important and must be able to plan, monitor and improve the quality of the merchandise by finding a reliable seller or supplier. From the research results can be concluded at Koperasi Maju Bersama Medan A the field are some of the elements contained in it, namely: Purchase Request, Request for Quotation, Purchase Order, Goods Receipt, Debt Registrar. Koperasi Maju Bersama Medan also has three kinds of purchases on credit system, namely: 1) Order Store, 2) Sales, 3) Consignment.

Keywords: Merchandise Purchase Accounting System

PENDAHULUAN

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut undang-undang nomor 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas dasar kekeluargaan. Apabila ditinjau dari Ilmu Ekonomi, koperasi keterbebasan masuk dan keluar menurut peraturan yang ada baik dari kalangan konsumen maupun produsen, perorangan, maupun kelompok, yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dengan mengambil manfaat-manfaat yang diusahakan dengan kerjasama kekeluargaan. Salah satu bentuk koperasi adalah koperasi karyawan yaitu koperasi yang beranggotakan karyawan-karyawan satu perusahaan dimana koperasi karyawan itu berada.

Secara langsung dan tidak langsung, koperasi mempunyai peran yang positif dan besar dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi, yaitu bagi anggota koperasi dan juga bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi yaitu memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, koperasi harus dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya yaitu mensejahterakan anggota dan masyarakat dalam

pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan penting lainnya. Koperasi dalam mencapai tujuannya harus selalu memperhatikan pengelolaan dalam sistem akuntansi yang menyangkut tentang segala macam kegiatannya. Walaupun kemampuan manajerial sudah baik, tetapi bila tidak ditunjang oleh adanya sistem akuntansi yang memadai, maka sulit untuk mengukur keberhasilan usaha koperasi yang telah dicapai dalam hal ini adalah Koperasi Maju Bersama Medan.

Sistem akuntansi terdiri dari bermacam sistem diantaranya adalah sistem akuntansi piutang, sistem akuntansi utang, sistem akuntansi biaya, dan juga sistem akuntansi pembelian. Sistem akuntansi pembelian digunakan dalam perusahaan untuk pengadaan barang yang diperlukan oleh perusahaan (Mulyadi, 2010 : 299). Umumnya koperasi mempunyai kelemahan akuntansi yang sama, yaitu sistem akuntansi yang mereka terapkan belum memenuhi ketentuan ketentuan Prinsip-Prinsip Akuntansi (PAI). Tidak memadainya informasi akuntansi akan membawa beberapa dampak negatif, diantaranya ialah: (1) sulit menentukan posisi harta, utang, serta modal perusahaan; (2) sulit menetapkan laba/rugi perusahaan/koperasi secara tepat; (3) harga pokok tidak dapat ditetapkan secara pasti, hanya dikira-kira saja; (4) sulit memperoleh kredit dari bank, karena salah satu persyaratan teknis bank, berupa neraca dan ikhtisar laba/rugi tidak tersedia; (5) sulit dalam pengenaan pajak Koperasi Maju Bersama Medan.

Harus dapat menyediakan barang dagangan dengan harga yang mudah dijangkau dan

juga kualitas barang dagangan yang baik. Harga yang pantas dan kualitas barang yang baik dalam hubungannya dengan jual beli adalah hal yang sangat penting. Setiap saat harga dari suatu barang dagangan selalu berubah dengan cepat. Hal ini tentunya, sangat diperhatikan oleh Koperasi Maju Bersama Medan yaitu dengan adanya sistem akuntansi pembelian yang baik dan juga kualitas barang dagangan yang baik. Harga yang pantas dan kualitas barang yang baik dalam hubungannya dengan jual beli adalah hal yang sangat penting. Setiap saat harga dari suatu barang dagangan selalu berubah dengan cepat. Hal ini tentunya, sangat diperhatikan oleh Koperasi Maju Bersama Medan yaitu dengan adanya sistem akuntansi pembelian yang baik. Koperasi Maju Bersama Medan mempunyai berbagai macam kegiatan usaha yaitu simpan pinjam, penjualan barang (elektronik dan non elektronik), dan kantin. Salah satu kegiatan usaha pada Koperasi Maju Bersama Medan adalah pembelian barang dagangan. Seringkali di dalam kegiatannya, barang dagangan yang dibeli pada Koperasi Maju Bersama Medan tidak sesuai dengan pesanan. Misalnya yaitu barang dagangan mengalami kerusakan, hilang, susut dan juga usang. Hal ini tentunya akan merugikan Koperasi Maju Bersama Medan tersebut. Apalagi bila barang yang dipesan besar jumlahnya. Untuk itu, Koperasi Maju Bersama Medan harus cermat dalam memilih dan membeli barang dagangannya yaitu melalui sistem akuntansi pembelian yang baik. Dalam hal ini, bagian pembelian harus dapat mencari penjual atau pemasok yang handal.

Oleh karena itu, sistem akuntansi pembelian secara keseluruhan bertujuan agar bagian pembelian dapat memperoleh barang dagangan yang benar-benar dibutuhkan oleh para anggota koperasi dan masyarakat sekitar baik dari segi kuantitas dan kualitasnya. Selain itu sistem akuntansi pembelian digunakan oleh bagian pembelian untuk mencari pemasok yang handal, harga yang pantas, mengatasi kelangkaan barang, dan juga masalah-masalah kecurangan.

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Elemen-elemen apa saja yang terkandung dalam sistem akuntasi pembelian barang dagangan pada Koperasi Maju Bersama Medan.
2. Perlakuan prosedur pembelian barang dagang pada Koperasi Koperasi Maju Bersama Medan.

TINJAUAN PUSTAKA Sistem Akuntansi Pembelian Barang Dagangan

Pengertian Sistem Akuntansi Pembelian (Mulyadi, 2009 : 299) Sistem akuntansi pembelian merupakan bagian dari sistem akuntansi yang dirancang dan digunakan dalam perusahaan untuk pengadaan barang yang diperlukan oleh manajemen. Transaksi pembelian baik yang diselenggarakan dalam manual system maupun yang diselenggarakan dalam lingkungan pengolahan data elektronik dapat digolongkan menjadi dua yaitu : Pembelian lokal adalah pembelian dari pemasok dalam negeri, sedangkan pembelian impor adalah pembelian dari pemasok luar negeri. Pelaksanaan mekanisme sistem pembelian di tiap-tiap perusahaan berbeda dan tidak selalu sama, hal tersebut tergantung dari besar kecilnya perusahaan dan bentuk dari perusahaan.

Pengertian Sistem

Menurut bahasa, sistem disebut sebut adalah gabungan kata yang berasal dari bahasa latin dan bahasa Yunani. Systema dan sustema ini kemudian dikenal luas sebagai sistem suatu paduan yang terdiri dari beberapa unsur yang tergabung satu sama lain agar mempermudah laju aliran informasi, energi ataupun materi hingga dapat mencapai tujuan tertentu.

Sistem Menurut Davis, G.B: Sistem merupakan gabungan dari berbagai elemen yang bekerja sama untuk mencapai suatu target.

Sistem Menurut Harijono Djojodihardjo: Sistem merupakan gabungan obyek yang memiliki hubungan secara fungsi dan hubungan antara setiap ciri obyek, secara keseluruhan menjadi suatu kesatuan yang berfungsi. **Sistem Menurut Lani Sidharta:** Sistem merupakan sekumpulan unsur – unsur yang saling berkaitan yang secara bersama beroperasi untuk meraih tujuan yang sama. **Sistem Menurut Murdick, R.G:** Sistem merupakan sekumpulan elemen yang terdiri dari prosedur atau bagan pengolahan untuk mencari tujuan bersama atau tujuan bagian dengan cara mengoperasikan barang atau data pada waktu tertentu. Agar bisa menghasilkan informasi, energi atau data yang diinginkan.

Sistem Menurut Jerry Futz Gerald: Sistem merupakan sebuah jaringan kerja daripada prosedur – prosedur yang saling berkaitan, berkumpul secara bersama – sama agar bisa beroperasi sebuah kegiatan atau menyelesaikan tujuan tertentu.

Sistem Menurut Indrajit: Sistem merupakan kumpulan dari komponen – komponen yang memiliki elemen saling berhubungan satu sama lain. **Sistem Menurut Jogianto:** Sistem adalah gabungan dari berbagai elemen yang berhubungan dan berinteraksi untuk menyelesaikan tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan kejadian- kejadian dan kesatuan adalah obyek nyata. Misalnya, tempat, benda, dan orang – orang yang benar- benar ada dan nyata.

Menurut Mulyadi bahwa suatu “sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.”

Sedangkan menurut Zaki Baridwan (2009:1) “sistem merupakan suatu kerangka suatu kegiatan dan prosedur - prosedur yang paling berhubungan yang disusun sesuaian dengan suatu skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan.”

Menurut Komite Standardisasi Perekayaan Amerika (Enid Squire, 2010:1) “sistem adalah serangkaian metode, prosedur, atau teknik yang disatukan oleh interaksi yang teratur sehingga membentuk suatu kesatuan yang terpadu.”

Pada dasarnya pengertian sistem adalah “kumpulan dari bagian-bagian atau hal-hal yang berkaitan dan beroperasi atau bekerja secara bersama-sama untuk mencapai satu atau lebih tujuan atau sasaran.” Untuk itu dalam hal ini sistem memiliki ciri-ciri:

Menurut James (2010 : 11) yaitu :

- a) Terdiri dari elemen-elemen yang merupakan bagian terpadu pada masing-masing sistem yang bersangkutan.
- b) Elemen-elemen atau bagian-bagian sistem bekerja sama untuk mencapai tujuan sistem.
- c) Suatu sistem merupakan bagian sistem lain yang lebih besar.

Berikut ini defenisi akuntansi yang dikemukakan oleh Sofyan (2010 : 3) yaitu :

“akuntansi adalah bahasa atau alat komunikasi bisnis yang dapat memberikan informasi tentang kondisi keuangan (ekonomi) berupa kondisi keuangan yang tertuang dalam jumlah kekayaan, utang dan modal suatu bisnis dan hasil usahanya pada suatu waktu atau periode tertentu.”

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan sistem adalah serangkaian unsur, prosedur-prosedur, atau teknik yang saling

berhubungan satu dengan yang lainnya dan bertujuan untuk melaksanakan kegiatan dan tujuan dari perusahaan.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Secara umum pembelian barang dagangan secara kredit yang terjadi pada Koperasi Maju Bersama Medan dibagi menjadi 3 (tiga) cara yaitu :

A) Order Toko

Dalam cara ini, secara garis besar bagian yang terkait ada 3 (tiga) bagian yang melaksanakan fungsinya masing-masing yaitu Bagian Pembelian (Pelaksana 1), Bagian Penerimaan (Pelaksana 2) dan Bagian Akuntansi (Manajer Koperasi). Adapun sistem yang dilakukan oleh masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Dimulai oleh Bagian Pembelian (Pelaksana 1) menghubungi pemasok melalui telepon untuk memesan barang dengan membuat Surat Permintaan Pembelian/SPP rangkap 2 (dua), lembar ke-1 diarsip secara sementara oleh Bagian Pembelian dan lembar ke-2 dikirim ke Bagian Akuntansi (Manajer Koperasi).
2. Setelah membuat SPP, Bagian Pembelian membuat Surat Permintaan Penawaran Harga (SPPH) yang akan dikirimkan kepada pemasok guna meminta harga yang sesuai. SPPH dibuat hanya 1 (satu) lembar dan kemudian dikirimkan ke pemasok. Setelah pemasok menerima SPPH, pemasok mengirimkan kembali Surat Penawaran Harga (SPH) yang akan diberikan pada Bagian Pembelian (Pelaksana 1).
3. Setelah menerima SPH dari pemasok, Bagian Pembelian kemudian membandingkan harga dengan membuat Perbandingan Harga (PH).
4. Setelah mendapatkan harga yang sesuai, Bagian pembelian membuat Surat Order Pembelian rangkap 3 (tiga), lembar ke-1 dikirim ke pemasok, lembar ke-2 diserahkan ke Manajer Koperasi (Bagian Akuntansi) dan lembar ke-3 diarsip secara sementara oleh Bagian Pembelian.
5. Bagian penerimaan (Pelaksana 2) kemudian menerima barang dari pemasok yang disertai dengan surat pengantar. Kemudian Bagian penerimaan memeriksa barang yang telah dikirim dari pemasok apakah sesuai dengan pesanan atau tidak, jumlah barang juga sesuai dengan pesanan.
6. Setelah memeriksa barang, kemudian Bagian Penerimaan membuat laporan penerimaan barang dengan melampirkan dokumen

- Laporan Penerimaan Barang (LPB). LPB kemudian diarsip secara sementara oleh Bagian Penerimaan.
7. Bagian akuntansi menerima SPP lembar ke-2 dan SOP lembar ke-2 dari Bagian Pembelian. Kemudian Bagian akuntansi memeriksa SOP dan SPP apakah sesuai atau tidak.
8. Setelah memeriksa SOP dan SPP, Bagian Akuntansi kemudian mencatatnya ke dalam Bukti Kas Keluar / BKK. BKK dibuat rangkap 2 (dua), lembar ke-1 diarsip sementara oleh Bagian Akuntansi, dan lembar ke-2 dikirim ke Bendahara untuk diarsip secara permanen dan selesai.

B) Sales

Dalam cara ini, secara garis besar bagian yang terkait ada 3 (tiga) bagian yang melaksanakan fungsi masing-masing yaitu Bagian Pembelian (Pelaksana 1), Bagian Penerimaan (Pelaksana 2) dan Bagian Akuntansi (Manajer Koperasi). Adapun sistem yang dilakukan oleh masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Dimulai dari petugas sales datang ke koperasi dan menawarkan barang pada Bagian Pembelian melalui brosur dari toko / perusahaan petugas sales tersebut.
2. Kemudian Bagian pembelian membaca dan mempelajari kebenaran dari brosur yang diberikan. Bagian pembelian juga membandingkan kualitas, harga dan mutu barang yang ada di koperasi itu sendiri dengan barang yang ditawarkan oleh petugas sales tersebut.
3. Apabila Bagian Pembelian menyetujui tawaran tersebut, maka kedua belah pihak membuat suatu perjanjian mengenai berapa harga yang akan dijual dan berapa keuntungan yang didapat dari kedua belah pihak.
4. Setelah terjadi kesepakatan, petugas sales menyerahkan Bukti Penawaran Barang beserta barang pada Bagian Pembelian. BPB dibuat rangkap 4 (empat), lembar ke-1 dibawa sendiri oleh petugas sales, lembar ke-2 dibawa oleh bagian pembelian, lembar ke-3 diserahkan pada bagian penerimaan untuk pengecekan dan lembar ke-4 diserahkan pada bagian akuntansi (Manajer Koperasi).
5. Bagian penerimaan menerima BPB lembar ke-3 dari bagian pembelian, kemudian mengecek barang apakah bagus mutunya atau tidak. Setelah itu bagian penerimaan membuat Laporan Penerimaan Barang/LPB untuk diarsip sementara.
6. Bagian akuntansi (Manajer Koperasi) menerima BPB lembar ke-4 dari bagian pembelian dan memeriksa kebenaran dari BPB tersebut. Kemudian bagian akuntansi mencatat BPB ke dalam Bukti Kas Keluar rangkap 2 (dua), lembar ke-1 diarsip sementara oleh bagian akuntansi, dan lembar ke-2 dikirim ke Bendahara dan selesai.

C) Konsinyasi

Dalam cara ini, tidak jauh berbeda dengan pembelian melalui sales. Hanya saja dalam sales, yang menawarkan barang adalah petugas sales dari perusahaan / toko yang bersangkutan, sedangkan dalam sistem pembelian secara konsinyasi yang menawarkan barang dagangan adalah anggota koperasi itu sendiri dan masyarakat disekitarnya. Secara garis besar bagian yang terkait ada 3 (tiga) bagian yang melaksanakan fungsinya masing-masing yaitu Bagian Pembelian (Pelaksana 1), Bagian Penerimaan (Pelaksana 2) dan Bagian Akuntansi (Manajer Koperasi). Adapun sistem yang dilakukan oleh masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Dimulai dari anggota koperasi yang bermaksud untuk menitipkan barang dagangannya untuk dijual di koperasi pada bagian pembelian.
2. Kemudian bagian pembelian memeriksa apakah barang tersebut dapat dijual. Setelah memeriksa dan menyetujui barang tersebut untuk dititipkan di koperasi, bagian pembelian membuat Surat Penitipan Barang. Dokumen ini dibuat rangkap 4, lembar ke-1 diserahkan pada penitip, lembar ke-2 diarsip sendiri secara sementara oleh bagian pembelian, lembar ke-3 dikirim ke bagian penerimaan untuk mengecek dan lembar ke-4 diserahkan ke bagian akuntansi.
3. Bagian penerimaan setelah menerima SPB lembar ke-3 dari bagian pembelian, kemudian mengecek barang. Kemudian bagian penerimaan membuat laporan penerimaan barang dan diarsip secara sementara oleh bagian penerimaan. Bagian akuntansi setelah menerima SPB lembar ke-4, kemudian memeriksa kebenaran SPB. Setelah itu mencatatnya ke dalam Bukti Kas Keluar. Dokumen ini dibuat rangkap 2 (dua), lembar ke-1 diarsip sementara oleh Bagian Akuntansi dan lembar ke-2 diserahkan ke Bendahara Koperasi dan selesai.

Sistem Akuntansi Pembelian Barang Dagangan

Menurut Mulyadi, (2010:299) sistem akuntansi pembelian digunakan dalam perusahaan untuk pengadaan barang yang diperlukan oleh perusahaan. Transaksi pembelian dapat digolongkan menjadi dua yaitu pembelian lokal dan impor.

Pembelian lokal adalah pembelian dari pemasok dalam negeri, sedangkan pembelian impor adalah pembelian dari permasok luar negeri. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi pembelian barang dagangan adalah suatu sistem akuntansi yang digunakan oleh perusahaan atau badan usaha lainnya yaitu untuk pengadaan barang dagangan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Adapun sistem akuntansi pembelian barang dagangan pada Koperasi Maju Bersama Medan dilakukan dengan tiga cara yaitu order toko, sales dan konsinyasi.

Unsur Pengendalian Intern

Unsur pengendalian intern yang seharusnya ada dalam sistem akuntansi pembelian dirancang untuk mencapai tujuan pokok pengendalian intern akuntansi berikut ini : menjagakekayaan (persediaan) dan kewajiban perusahaan (utang dagang atau bukti kas keluar yang akan dibayar), menjamin ketelitian dan keandalan data akuntansi (utang dan persediaan). Unsur pokok sistem pengendalian intern pada Koperasi Maju Bersama Medan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi

- a. Fungsi pembelian harus terpisah dari fungsi penerimaan
- b. Fungsi pembelian harus terpisah dari fungsi akuntansi
- c. Transaksi pembelian harus dilaksanakan oleh fungsi pembelian, fungsi penerimaan, dan fungsi akuntansi.

2. Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan

- a. Surat permintaan pembelian diotorisasi oleh fungsi pembelian
- b. Surat order pembelian diotorisasi oleh fungsi pembelian
- c. Laporan penerimaan barang diotorisasi oleh fungsi penerimaan barang
- d. Bukti kas keluar diotorisasi oleh fungsi akuntansi atau pejabat yang lebih tinggi
- e. Pencatatan terjadinya utang didasarkan pada bukti kas keluar yang di dukung dengan surat permintaan pembelian dan surat order pembelian.

3. Praktik Yang Sehat

- a. Surat permintaan pembelian bermotor urut tercetak dan pemakaiannya dipertanggung jawabkan oleh fungsi pembelian.
- b. Surat order pembelian bermotor urut tercetak dan pemakaiannya dipertanggung jawabkan oleh fungsi pembelian.
- c. Laporan penerimaan barang bermotor urut tercetak dan pemakaiannya dipertanggung jawabkan oleh fungsi penerimaan.
- d. Barang hanya diperiksa dan diterima oleh fungsi penerimaan.
- e. Fungsi penerimaan melakukan pemeriksaan barang yang diterima dari pemasok dengan cara menghitung dan menginspeksi barang tersebut.

KESIMPILAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas, yaitu mengenai Sistem Akuntansi Pembelian Barang Dagangan Pada Koperasi Maju Bersama Medan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi pembelian barang dagangan pada Koperasi Maju Bersama Medan bertujuan mendapatkan barang dagangan dengan kualitas dan kuantitas yang baik, mencari pemasok/penjual yang handal. Hal ini menunjukkan pengendalian internnya telah berjalan dengan baik.
2. Dalam Koperasi Maju Bersama Medan antara fungsi pembelian dengan fungsi gudang tidak terpisah tanggung jawabnya. Fungsi pembelian merangkap sebagai fungsi gudang. Hal ini menunjukkan pengendalian internnya kurang efektif dikarenakan tidak adanya pemisahan fungsi antara fungsi gudang dengan fungsi pembelian.
3. Dalam Koperasi Maju Bersama Medan antara fungsi penerimaan dengan fungsi penyimpanan barang tidak terpisah tanggung jawabnya. Fungsi penerimaan merangkap juga sebagai fungsi penyimpanan. Hal ini menunjukkan pengendalian internnya kurang efektif dikarenakan tidak adanya pemisahan fungsi antara fungsi penerimaan dengan fungsi penyimpanan barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesmoh, R Soemita. (2009). *Pengantar Kontrole Bagi Akuntan*. Bandung : Tarsiko
- Baridwan, Zaki. (2010). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta : BPFE

- Daswir, Reuvisiond. (2008). *Koperasi Indonesia*.
Yogyakarta : BPFE
- Hornggren, T Charles. (2009). *Pengantar Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Harahap, Sofyan, Syafari. 2010*Teori Akuntansi*.
PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- H. Lili M. Sadeli. 2002. *Pengantar Bisnis Ilmu Menjual*, Bumi Aksara. Jakarta.
- James ,M. Reeve. 2009. *Pengantar Akuntansi*.
Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2010). *Sitem Akuntansi*. Yogyakarta :
Salemba Empat
- Squire, Enid. (2009). *Mendesain Sistem*. PT.
Bustaka Binamaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 25
Tahun 2003 Tentang Perkoperasian.
Sekretariat Negara Republik Indonesia
- Widyat, Utomo. (2011). *Akuntansi (Angsuran, Konsinyasi, Cabang)*. Jakarta : Erlangga
- Widjajanto, Nugroho. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Erlangga
-

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SURYA KENCANA MEDAN

Arifin Assaly (NIDN: 0110015701)
Dosen Program Studi Manajemen STIE Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

ABSTRACT

In doing this research, the authors use research census and the data collection method based on primary data and secondary data. On the primary data, the authors collected data by conducting field research directly to the company, conducting interviews and distributing questionnaires to employees who were respondents. For secondary data, the author uses literature study to gather information relevant to this study. Based on the above issues, this study uses two variables, an independent variable (X) in the form of motivation and the dependent variable (Y) in the form of Performance. This research was conducted in all divisions of the company. The results obtained from this study are: correlation of 0.866 which indicates a high correlation / strong; test of determination of 75.1%, which means that there is a contribution influence of motivation on employee performance of 75.1% and the remaining 24.9% is influenced by other factors. To test the hypothesis, the authors use the z test distribution. The results showed that the zcount 5.408168 > 1.960 z-tables, and the result is that the alternative hypothesis is accepted that "The existence of significant influence of motivation on employee performance in CV. Surya Kencana Medan".

Keywords : motivation, performance, employee

PENDAHULUAN

Didalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah uatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Perusahaan berusaha memberikan masukan-masukan yang berguna ataupun memberikan motivasi yang berguna dalam meningkatkan kualitas ataupun kinerja karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan.

Peneliti mengambil data karyawan yang terlambat datang bekerja di CV. Surya Kencana Medan, berikut tabel data keterlambatan karyawan dibawah ini.

Tabel 1.1.
Data Karyawan Terlambat Periode 2015-2017

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL KETERLAMBATAN	%
1	2015	40	860 KALI	8,9 %
2	2016	40	920 KALI	9,5 %
3	2017	40	995 KALI	10,3 %

Sumber: CV. Surya Kencana Medan (2017)

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa karyawan yang datang terlambat dari tahun 2015-2017 terus meningkat, total keterlambatan karyawan dari tahun 2015 sebesar 8,9 %, tahun 2016 sebesar 9,5 % dan tahun 2017 sebesar 10,3 %, pemberian motivasi kepada karyawan tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pekerjaan semakin menumpuk dan tertunda karena seringnya karyawan yang datang terlambat dan tidak begitu memperdulikan pekerjaannya sendiri, ini akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan kedepannya.

Sebuah pekerjaan yang secara intrinsic memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan, banyak karyawan yang mengeluh karena menganggap pekerjaan tersebut adalah beban dan kewajiban.

Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para anggota organisasi, karena bagian ini paling memahami manfaat yang diperoleh organisasi

secara keseluruhan, sehingga diharapkan melalui motivasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk CV. Surya Kencana Medan.

CV. Surya Kencana Medan harus menjaga ataupun selalu memberikan masukan ataupun motivasi demi kinerja karyawan yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di CV. Surya Kencana Medan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan?
3. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan?

Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka peneliti membatasi ruang lingkup bahasan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan. Indikator Motivasi menurut Suwatno (2011:177) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kinerja menurut Hasibuan (2012:105) adalah hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, dan komunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2010:4) yaitu: "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti positif manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli manajemen sumber daya diantaranya:

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal".

Menurut Thoha dalam Qonita (2012), teori motivasi Alderfer (Alderfer's ERG theory) merumuskan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling bawah dengan kebutuhan-kebutuhan dalam tatanan paling atas.

Dian Wijayanto (2012:148) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik berbagai hal yang mendasari perilaku kerja. Melalui proses motivasi kepada karyawan yang tepat, pihak manajemen akan mendapatkan benefit, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi

Menurut Suwatno (2011:177), bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi

indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertengangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa ; “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu kewaktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan hasil-hasil yang diharapkan dari pekerjaan

- 2) Mencegah kesalahpahaman tentang kualitas kerja yang diinginkan
- 3) Meningkatkan produktivitas karena karyawan mendapat umpan balik
- 4) Menghargai kontribusi positif
- 5) Mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan

Indikator Kinerja

Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja yang dihasilkan; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kehadiran; mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
3. Peraturan perusahaan; tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain
4. Komunikasi; memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda, seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, Semakin tinggi tingkat

intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Menurut Hersey (1993 dalam Riani 2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada teori attribusi atau expectancy yang dikemukakan oleh Heider kinerja dirumuskan $P = (M \times A)$, dimana P = performance, M = motivation, A = ability. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan oleh penulis adalah motivasi yang merupakan variabel bebas atau variabel independent (X) dan kinerja yang merupakan variabel terikat atau variabel dependent (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara motivasi (X) dan kinerja(Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Hipotesis

Sugiyono (2011:64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan.

H0: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan penganalisaan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasi sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting. Berikut adalah jenis-jenis metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:86), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

2. Metode Korelasional

Pengertian dari metode korelasional menurut Arikunto (2010:4) adalah “Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variable atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.”

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Adapun pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2012:13), adalah sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”.

Pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil untuk karyawan karyawan di CV. Surya Kencana Medan adalah 40 orang

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variable bebas atau variable independen dan variable terikat atau variable dependen.

Menurut Sugiyono (2011:61) variable bebas adalah “Merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat)”.

Variabel independent atau bebas yaitu variable yang keberadaanya tidak dipengaruhi

oleh variabel lain akan tetapi mempengaruhi variabel lainnya. Didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel independent adalah Motivasi.

Sedangkan variabel dependent atau terikat adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi oleh variable independent, didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional variabel ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk lebih mengoperasionalkan konsep-konsep yang digunakan, maka selanjutnya konsep-konsep tersebut dioperasionalkan dengan definisi operasional.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting, terutama untuk memperoleh informasi kualitatif yang melatarbelakangi data kuantitatif yang diperoleh. Berikut metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti di CV. Surya Kencana Medan:

1. Penyebaran Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan - karyawan yang ada di CV. Surya Kencana Medanguna mendapatkan informasi informasi yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti

2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diteliti. Dalam arti luas observasi berarti pengamatan yang dilaksanakan secara tidak langsung dengan menggunakan alat-alat bantu yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

4. Wawancara

Wawancara adalah percakapan atau diskusi yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan ditujukan bagi orang yang memiliki sumber terpercaya

Metode Analisis Data

1. Uji Vadilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sugiyono (2011:126) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji

2. validitas yaitu:

Jika r bernilai positif dan $r \geq 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.

Jika r bernilai negatif dan $r < 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010).

4. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis.

5. Metode statistik deskriptif

Menurut sugiyono (2012:206), “Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

6. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010).

7. Metode Koefisien Determinasi

Metode Koefisien Determinasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

8. Analisis Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2011:260) “analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independen dinaikkan/diturunkan“.

9. Uji Hipotesis

Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan merangkum hasil dari perhitungan dan analisis yaitu:

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang lahan dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,50 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,915 (variabel X) dan 0,910 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,060 (variabel X) dan 0,135 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,866, yang berarti bahwa pengaruh motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan.
5. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 75,1% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 75,1% dan sisa 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
6. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah $Y = 5,820 + 0,662X$. Nilai positif a berarti walaupun pengaruh motivasi tidak

bertambah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,820. Nilai b berarti setiap peningkatan 1 angka untuk motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.

7. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 5,408168; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Medan, penelitian dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan karyawan pada setiap department di CV. Surya Kencana Medan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 75,1%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (Motivasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini berarti, jika perusahaan mengadakan seminar dan mengundang speaker untuk memberikan motivasi secara berkala, maka akan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, Haji. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). Metode Penelitian. USU Press, Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Mausia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Dian. (2012). Pengantar Manajemen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOBA PULP LESTARI, TBK MEDAN (KANTOR CABANG MEDAN)

Rommel Sitohang
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality

ABSTRACT

Human resources become the most important factor in an organization or company, the role of HR to the company implemented in the form of employee workforce. For that human resources need to be developed and taken to ensure that the quality of human resources could be improved, so that the impact on increasing employee performance. This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance in PT.TOBA Pulp Lestari Tbk Medan. In this research, data analysis method used is simple linear regression analysis to determine how much the role of organizational culture in improving employee performance. Based on the results of simple linear regression analysis using the equation $Y = 15\ 720 + 0780 X$, then concluded when the company create the right organizational culture, it will be able to improve the performance of employees. Partial testing obtained the conclusion that organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination test is used to determine the contribution of independent variables (organizational culture) on the dependent variable (performance of employees). Thus obtained results by using R-Square is 60.8% of independent variables on the dependent variable while 39.2% came from other factors that are not included in this study.

Keywords: organizational culture, performance, employee

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran SDM terhadap perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya yang dikelola oleh manusia. Untuk sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi atau perusahaan tempat sumber daya manusia tersebut berada.

Budaya organisasi yang berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan kepentingan internal yang dimiliki oleh perusahaan.

sahaan. Oleh karena itu, penilaian kerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Budaya organisasi menjadi faktor pendukung yang menentukan kinerja karyawan diperusahaan, hilangnya budaya organisasi akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila budaya organisasi suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik bagi karyawan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat, yaitu bagaimana cara mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa paradigma dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya. Tidak disadari bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandangan, wawasan dan model mental masing – masing.

Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan yang beralamat di Jl. Letjend Haryono MT No.A-1, Lantai 6, East Tower, Gedung Uniplaza Medan merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang industri kertas memiliki produk utama bubur kertas dan serat rayon. Untuk industri kertas ini sudah memproduksi dan memasarkan hasil - hasil industri ke pasar didalam dan diluar negeri. PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan berjumlah 30 karyawan. Saat ini kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan dianggap masih rendah. Hal ini terlihat karena masih adanya sikap atau etika karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan sehingga menyebabkan perkerjaan tidak selesai pada tepat waktu. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan. Karyawan juga masih menunjukkan sikap tidak proaktif, hal ini terlihat dari segi seringnya karyawan bersantai - santai tanpa melakukan aktivitas yang seharusnya para karyawan lakukan. Karyawan juga masih kurang memiliki kerjasama dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, sangat diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh manajer untuk memantau kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan peneliti PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan dengan beberapa karyawan bahwa manajer kurang memberikan dukungan dan perhatian mengenai nilai - nilai inti (*core values*) yang diikuti oleh seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. Dengan demikian penulis melihat bahwa masalah budaya organisasi merupakan permasalahan yang penting dalam PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan keternagan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.”

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini dilakukan penulis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

E. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi diPT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan yang beralamat di Jl. Letjend

Haryono MT No.A-1, Lantai 6, East Tower, Gedung Uniplaza Medan. Waktu penelitian mulai Februari 2017 sampai selesai.

F. LANDASAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Bernandin (2014:11), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengurus rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler Manajemen sumber daya manusia (2016:7), merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2012:7), sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang di mana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya.
2. Fungsi pengadaan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
3. Fungsi pengembangan, berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.
4. Fungsi pemeliharaan, berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauuan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa

program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.

5. Fungsi penggunaan, menekankan pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu berhubungan pula dengan kontraprestasi yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak.

Pengertian Budaya Organisasi

Berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai budaya perusahaan atau budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang dapat mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku, dan cara kerja karyawan dalam bekerja sehari-hari.

Sutrisno (2010:2) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Schein (2012:2) bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:39) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain. Namun, budaya organisasi memiliki karakteristik yang menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Setiap organisasi akan menunjukkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2010:32), mengemukakan bahwa karakteristik budaya organisasi terbagi atas 7 (tujuh), sebagai berikut:

1. *Innovation* (Inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru
2. *Stability* (Stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan
3. *Orientation toward people* (Orientasi pada individu), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual
4. *Result-orientation* (Orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada keduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan
5. *Easygoingness* (Bersikap tenang), suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai
6. *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama
7. *Collaborative orientation* (Orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2010:40), terdapat 10 (sepuluh) butir, yaitu:

1. *Individual initiative* (Inisiatif individual), menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu
2. *Risk tolerance* (Toleransi terhadap risiko), suatu keadaan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif
3. *Direction* (Arah), merupakan kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja
4. *Integration* (Integrasi), suatu tingkatan di mana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi

5. *Management support* (Dukungan Manajemen), manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan, kepada bawahannya
6. *Control* (Pengawasan), merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan
7. *Identity* (Identitas), suatu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu
8. *Reward system*(Sistem penghargaan), di mana alokasi *reward* (kenaikan upah atau gaji upah), didasarkan pada kriteria alokasi biaya didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas atau favoritisme
9. *Conflict tolerance* (Toleransi terhadap konflik), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka
10. *Communication pattern* (Pola komunikasi), suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal di mana komunikasi organisasi terbatasi pada kewenangan hierarki formal.

Membangun Budaya Organisasi

Membangun budaya organisasi baru dimungkinkan apabila terdapat sumber-sumber yang dapat menjadi faktor pendorong bagi perlunya budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk perlu dipelihara dan dengan menggunakan berbagai cara yang disampaikan pada semua anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal dan eksternal organisasi. menurut Wibowo (2010:58), mengidentifikasi adanya 4 (empat) faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi
2. Norma sosial dan organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

Budaya Kuat dan Budaya Lemah

Beberapa budaya organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dapat dikatakan lemah. budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor besar yang juga ikut menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitukebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasitentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih lanjut lagi menurut Amstrong (2014:226), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangunegara (2014:23), mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas ,dan efisiensi. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuahkan kepada pihak yang melanggar

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskriptif Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai salah satu metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data yang mendukung penelitian ini. Adapun jumlah dari seluruh pernyataan adalah 35 pernyataan yang diberikan kepada responden berisikan pernyataan mengenai variabel bebas (Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel. 1. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

Karyawan (Y)

Pernyataan_1

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	14	46.7	46.7	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

1. Pada pernyataan pertama, karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau 6.7%, setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, dan sangat setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki.

Pernyataan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	23	76.7	76.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

2. Pada pernyataan kedua, hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 23 orang atau 76.7%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Pernyataan_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	20	66.7	66.7	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

3. Pada pernyataan ketiga, banyaknya volume pekerjaan yang karyawan selesaikan telah sesuai dengan kemampuan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau 6.7%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan

bahwa mayoritas responden setuju banyaknya volume pekerjaan yang karyawan selesaikan telah sesuai dengan kemampuan.

Pernyataan_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	21	70.0	70.0	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

4. Pada pernyataan keempat, karyawan merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 21 orang atau 70%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju karyawan merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	21	70.0	70.0	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

5. Pada pernyataan kelima, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 21 orang atau 70%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
Setuju	17	56.7	56.7	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

6. Pada pernyataan keenam, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 4 orang atau 13.3%, setuju berjumlah 17 orang atau 56.7%,

dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	20	66.7	66.7	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

7. Pada pernyataan ketujuh, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 30%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Setuju	18	60.0	60.0	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

8. Pada pernyataan kedelapan, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang atau 20%, setuju berjumlah 18 orang atau 60%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	8	26.7	26.7	30.0
Setuju	16	53.3	53.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

9. Pada pernyataan kesembilan, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang

atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, setuju berjumlah 16 orang atau 53.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Setuju	22	73.3	73.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

10. Pada pernyataan kesepuluh, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasar kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%, setuju berjumlah 22 orang atau 73.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
Kurang Setuju	5	16.7	16.7	23.3
Setuju	21	70.0	70.0	93.3
Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

11. Pada pernyataan kesebelas, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasar kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 6 orang atau 20%, setuju berjumlah 19 orang atau 63.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Setuju	20	66.7	66.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

12. Pada pernyataan kedua belas, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau 13.3%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 15.720 dengan hasil pengujian secara parsial nilai t_{hitung} sebesar 6.590 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.7011 atau $sig.t$ sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan, bahwa karyawan merasa bahwa PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan, memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tetap mengikuti peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga diperoleh hasil dengan menggunakan *R-Square* sebesar 60.8% variabel bebas terhadap variabel terikat sementara 39.2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian dari Fauzi (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut Medan) diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian dari Wirawan (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karya.

G. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan terdapat beberapa kesimpulan, diantaranya :

- a. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 15.720 + 0.780 X$, maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 15.720 dan jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.780 satuan. Sehingga dapat disimpulkan apabila perusahaan menciptakan budaya organisasi yang tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil Nilai t_{hitung} sebesar 6.590 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.7011 atau sig.t sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa bahwa PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan, memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tetap mengikuti peraturan perusahaan.
- c. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga diperoleh hasil dengan menggunakan *R-Square* sebesar 60.8% variabel bebas terhadap variabel terikat sementara 39.2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Jogjakarta: Laksana
- Juliandi, Azuar. 2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis". Medan: M2000
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. "Budaya Dan Kinerja Organisasi". Bandung: FokusMedia
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. "Penelitian Metode Dan Analisis". Semarang: CV. Agung
- Schein. 2015. "Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan". Bandung: Alfabeta
- Stephen, Robbins. 2015. "Pengantar Manajemen (3 IN 1)". Yogyakarta: Mediatera
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. "Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA". Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. "Budaya Organisasi". Jakarta: Kencana
- Prenadamedia Group
- Wibowo. 2010. "Budaya Organisasi". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan, Juanda Yudhitya. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Angeline. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baja Mitra Medan*. Medan: Universitas Methodist Indonesia
- Amstrong. 2014. "Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi". Bandung: Alfabeta
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E. A. 2014. "Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional". Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Dessler, Gary. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Fauzi, Nadya Sakinah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut Medan)*. Medan: Universitas Sumatera Utara

FUNGSI KEPEMIMPINAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PEKANBARU

Gloria Cahaya Julida Hutabarat (NIDN: 0106077803)
Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

The result analysis : A leader or manager in one of company have the role important because manager has motivate, lead, guard, and give direction to employee to achieve the goal. Every leader must understand different employee's behavior. So that, can give dedication and participation for a company as efficient and effective. A manager must be optimize potential and source nature energy, one of them is source human energy, it is employee in PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru. The conclusion was the role of leadership on PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru. The leader of PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru responsible about occupation and decision. For increase the employee's achievement. The leader of PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru always give the chance to employee to increase potential's self.

Key word: leadership, achievement, finance

PENDAHULUAN

Manusia tidak bisa hidup sendiri dan tidak bisa lepas dari lingkungan sosial. Masing-masing bersikap melihat dan menunggu apa yang akan diperankan oleh setiap orang dalam lingkungan sosial tersebut, dan mencoba melihat sampai dimana dirinya bisa berpengaruh dalam lingkungan sosial tersebut. Jika seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka disini kegiatan kepemimpinan mulai terlihat. Pengaruh dan kekuasaan mewarnai kegiatan dalam lingkungan tersebut, dimana elevansi kekuasaan dan pengaruh tidak bisa dihindari dalam kegiatan kepemimpinan.

Sebuah lingkungan atau organisasi yang baik untuk menciptakan suasana tim kerja yang solid, pemberdayaan dan satu tujuan yang mana dibutuhkan pemimpin yang bisa mengarahkan orang dalam lingkungan tersebut dengan manusiawi. Karena pada saat ini banyak pemimpin mengarahkan bawahannya seperti mengarahkan mesin-mesin, sekali jadi dan sekali perintah. Hal tersebut sangat mustahil untuk membawa orang-orang didalam organisasi menjadi orang-orang yang handal dan mempunyai kualitas prima, jika seorang pemimpin tidak menggunakan hati dan sikap bijaknya untuk mengarahkan dan memberdayakan seluruh sumberdaya yang ada. Pada dasarnya setiap manusia adalah pemimpin, pemimpin untuk dirinya sendiri dan bagi sebagian orang lain. Meskipun demikian tidak semua pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Dimana kepemimpinan tersebut adalah seorang yang

diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Irawaty A. Kahar, 2008, 23).

Pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap penyelesaian suatu pekerjaan dan bisa mengorganisasi seluruh sumber daya manusia. Pemimpin harus efektif dalam memimpin, bijaksana, penuh cinta, tulus dan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka yaitu komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman bersama yang lebih baik. Pemimpin hadir dalam sebuah organisasi atau lingkungan sosial bukan untuk menanamkan beban atau masalah bagi bawahannya. Seorang pemimpin hadir di tengah-tengah orang yang dipimpinnya dengan membawa kesejahteraan, rasa aman, dan penghargaan .

Sebuah organisasi atau lingkungan sosial tidak membutuhkan pemimpin yang berkuasa penuh terhadap orang yang dipimpinnya yang hanya bisa memberikan perintah. Saat ini dibutuhkan Pemimpin yang bisa memberikan contoh atau panutan terbaik yaitu pemimpin yang bisa berfungsi sebagai fasilitator, rekan-kerja, dan penanggung jawab resiko serta memiliki visi untuk kemajuan orang yang dipimpinnya. Untuk menumbuhkan tim kerja yang solid, kerjasama, inisiatif pegawai, dan komitmen untuk menghasilkan kualitas dan pelayanan prima tidak bisa dilatih dengan perintah atau undang-undang. Hal tersebut akan muncul secara alamiah dari hati dan pikiran

serta kesadaran pegawai dalam organisasi tersebut jika suasana kerja yang kondusif. Dalam hal ini, pemimpin tentu harus bisa menciptakan perasaan bahwa pegawai sangat dihargai, dibutuhkan, dan pegawai merupakan salah satu aset utama sebuah perusahaan yang harus dikembangkan dan diberdayakan sehingga mereka tidak akan menganggap pencapaian kesuksesan semata-mata hanyalah untuk organisasi.

Pemimpin harus membangun arah dan visi organisasi yang jelas, sehingga pegawai merasa mempunyai tujuan dan arah yang akan memunculkan komitmen mereka untuk mewujudkan visi dan tujuan tersebut. Pemimpin harus mewariskan dan menciptakan antusiasme, harapan, optimis, serta mampu menyebarkannya sehingga seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut sehingga tercipta situasi dan kondisi yang kondusif. Kondisi dan situasi yang kondusif perlu diciptakan agar seluruh anggota organisasi dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya secara optimal. Dibutuhkan keberanian untuk mengambil resiko, untuk menerima tanggung jawab pribadi, dan untuk membiarkan serta mempercayai seluruh pegawainya. Apabila pemimpin tidak bisa percaya kepada bawahannya tentu bisa menyebabkan pekerjaan jadi terbengkalai.

Kepemimpinan sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja dari orang yang dipimpinnya. Begitu juga dalam sebuah perusahaan yang dipimpin oleh seorang manager atau pimpinan cabang harus memiliki jiwa kepemimpinan. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, menjadi manager dengan berbagai cara, namun tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Dengan jiwa kepemimpinan seorang pemimpin akan mudah mengarahkan orang lain dalam mengerjakan sesuatu dan mencapai semua tujuan yang sudah dibuat dan direncanakan diawal.

Untuk memperoleh dukungan dari seluruh karyawan untuk bisa menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien perlu diterapkan suatu sistem atau prinsip kepemimpinan dari seorang Pimpinan. Kompleksnya tugas dan kewajiban seorang pimpinan dalam menjalankan sebuah perusahaan, maka seorang pimpinan juga harus memiliki kemampuan memanajemen seluruh karyawan agar bisa bekerjasama mewujudkan tujuan dan keuntungan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam sebuah

perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk memperhatikan kemampuan, keterampilan, perilaku-perilaku karyawan yang potensial untuk mencapai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja atau kualitas karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan tentu menghasilkan karyawan yang tidak produktif dalam mengerjakan tugas dan memberikan gambaran yang buruk kepada konsumen. Dalam hal ini fungsi pemimpin harus bisa mengarahkan seluruh karyawan agar lebih profesional tugas dan tanggungjawabnya, menjadi contoh yang baik bagi karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan karir serta kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan sangat menentukan kemanjuran dari sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan akan bisa berkembang apabila dipimpin oleh pemimpin yang baik dan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang optimal, disinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan atau *leadership* telah banyak diterapkan di perusahaan, baik perusahaan kecil, menengah atau perusahaan besar. Salah satunya di PT. Finansial Multi Finance Cabang Pekanbaru. Dimana PT. Finansial Multi Finance Merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional (suatu perusahaan gabungan profesional Indonesia,Singapura dan perusahaan Amerika).Beranjak dari pembiayaan untuk Motor, Mobil dan Elektronik.PT. Finansia Multi Finance membangun usaha dan menjaring konsumen setianya, yang dipertahankan sejak PT. Finansia Multi Finance berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan PT.Finansia Multi Finance melakukan berbagai variasi usaha. Dan akhirnya bangkit pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil dan konsep kepemimpinan yang baru.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut. Bagaimana Fungsi kepemimpinan pada PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pondasi utama dalam sebuah organisasi, karena pimpinanlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan itu tidak mudah, karena pemimpin dituntut untuk memahami perilaku orang yang dipimpinnya yang berbeda-beda. Pemimpin harus bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian, totalitas dan partisipasi kepada organisasi secara optimal. Pemimpin itu adalah agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya (James P. Spillane, 2006:10). Sedangkan Menurut Robbert D Stuart (2002: 352) Pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep kepemimpinan menurut (Richard L. Daf, 2005:5) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan pengikut (*followers*). Sedangkan (Marcelene Caroselli, 2000 : 9) menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan” selanjutnya ia menyatakan para pemimpin tahu bagaimana mempengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia, materiil, finansial, guna mencapai tujuan yang ditetapkan diawal. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka terdapat tiga implikasi penting yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesediaan menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota

kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa; mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Kekuasaan manajer dapat bersumber dari kekuasaan imbalan (*reward power*), kekuasaan paksaan (*coercive power*), kekuasaan sah (*legitimate power*), kekuasaan referensi (*referent power*), dan kekuasaan ahli (*expert power*).

3. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Para pemimpin telah mempengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi, sehingga diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas,maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

1. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Kartono (2005), bahwa fungsi kepemimpinan adalah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Wirawan (2003) adalah :

- a. Menciptakan visi
- b. Mengembangkan budaya organisasi menciptakan sinergi
- c. Memberdayakan pengikut
- d. Menciptakan perubahan
- e. Memberi motivasi pengikut
- f. Mewakili sistem sosial
- g. Membelajarkan organisasi.

Selanjutnya, menurut Siagian (2003) fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah :

- a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan

- b. Wakildanjurubicaraorganisasidalamhubungan denganpihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalammenangani situasikonflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional,objektif dan netral

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana gaya pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah atau ajakan kepada yang diperintah. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh oleh saham-saham yang dianutnya mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap hak dan martabat yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Jika kepemimpinan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia pegawai dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pad asaat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ialihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perlakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya. Gaya pengawasan, yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Hamidi (2005:14), penelitian kualitatif lebih menggunakan perspektif *emik*, yaitu peneliti mengumpulkan data berupa cerita

rinci dari para informan dan diungkapkan apa adanya sesuai dengan bahasa, pandangan para informan. Ciri pokok dari penelitian deskriptif adalah memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual dan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dan diiringi dengan interpretasi rasional (Nawawi, 1993:140). Dalam tradisi penelitian kualitatif, proses penelitian dan ilmu pengetahuan tidak sesederhana apa yang terjadi pada penelitian kuantitatif, karena sebelum hasil-hasil penelitian kualitatif memberi sumbangan kepada ilmu pengetahuan, tahapan penelitian kualitatif melampaui berbagai tahapan berfikir kritis-ilmiah, yang mana seorang peneliti mulai berfikir secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati itu (Bungin, 2007:6).

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Adapun analisa yang dilakukan adalah dengan analisis kualitatif dengan tetap mengacu pada hasil interpretasi data dan informan data tersebut sesuai dengan fokus kegiatan penelitian. Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan, baik melalui studi kepustakaan, wawancara mendalam (*depth interview*) dengan informan, maupun studi dokumentasi maka dapat diberikan suatu analisa tentang Fungsi Kepemimpinan Pada PT. Finansia Multi Finance.

Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan atau manager memiliki peranan penting karena managerlah yang menggerakkan, membimbing, mengayomi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Setiap pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Seorang manager harus mampu mengoptimalkan potensi-potensiidan sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada pada PT. Finansia Multi Finance. Fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sangat besar kontribusinya dalam organisasi, dimana kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber

daya manusia karyawan yang berkualitas demi tercapainya tujuan organisasi. Sebab seorang pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan dalam memimpin, mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan serta memajukan organisasi. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya membangun arah dan visi organisasi yang jelas, sehingga karyawan merasa mempunyai rasa keterarahan yang akan memunculkan komitmen mereka untuk mewujudkan visi dan tujuan tersebut.

KESIMPULAN

Pemimpin PT. Financia Multi Finance Pekanbaru juga melaksanakan fungsi kepemimpinan yakni secaraperlahantelahmengarahkanKaryawanuntu klebih baik lagi, mengubah perilaku pegawai agar lebih profesional dalam tugas dan tanggung jawabnya, dapat meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai,menciptakan keramahanpegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan,serta meningkatkan ketekunan kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Pekanbaru. Meningkatkan lagi kualitas Sumber Daya Manusia dari seluruh karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham.2012. Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. Penerbit Albeta, Bandung.
- Gomes, Faustino Cardos.2004. Managemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hardianja, Efendi. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Parlinda Vera dan Wahyuddin. M. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Vol 2. No. 3. 175-194
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi.2009.Kepemimpinan dan Prilaku

Organisasi,Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Sarwono Jonathan.2008. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabetta, Bandung.
Siagian,Sondang.P.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara , Jakarta.

RANCANG BANGUN APLIKASI PENGELOLAAN ORGANISASI EKSTRAKURIKULER (STUDI KASUS: AMIK MBP MEDAN)

¹Marice Hotnauli Simbolon, ²Roberto Kaban

Politeknik Poliprofesi Medan

¹Teknik Informatika ,²Manajemen Informatika

ABSTRACT

Internet technology is no longer a sentence that is foreign to the people in the computer world, it is not surprising that so many we meet places to access the internet. Not only that, even in companies and educational environments have started to open the network to access the internet. As in the extra organizations that exist in the Campus Akademi Manajemen Informatika Komputer Medan Business Polytechnic (AMIK MBP) Medan which is a container of activities that accommodate the aspirations of students for the sake of education and cultivate the creativity of students in organizing through science activities, technology, sports, arts and culture. Accept the Internet becomes one of the most important needs in supporting organizational activities. In the extracurricular organization of the campus AMIK MBP Medan still do by way of paper pamphlets attached to the existing mading on campus AMIK MBP Medan. When viewed in passing that has been used for things that are very good but besides that they do not use the internet, the internet when it is a means of promotion that can be used to provide better results from the previous system. By using the Extracurricular Organizational Application, coverage will be more extensive and the resulting information will be more accurate. In terms of use of internet media as a means of information costs incurred more efficiently.

Keyword: Application, Organization, Extracurricular, Application Extracurricular

1. PENDAHULUAN

Saat ini web tidak semata-mata digunakan untuk menampilkan informasi saja, namun fungsi web sudah semakin meluas. Antara sesama pemakai internet dapat berkomunikasi dengan cara mengirim dan menerima pesan. Selain itu fasilitas internet juga menyajikan file-file program secara gratis. Tentu saja hal ini menjadikan internet sebagai media dan sarana informasi yang tercepat saat ini bagi masyarakat.

Teknologi internet bukan lagi menjadi kalimat yang asing bagi orang yang berkecimpung di dunia komputer, tidak mengherankan jika banyak sekali kita jumpai tempat-tempat untuk mengakses internet. Bukan itu saja, bahkan di perusahaan dan lingkungan pendidikan sudah mulai membuka jaringan akses untuk layanan internet. Seperti halnya dalam organisasi ekstra yang ada di Kampus Akademi Manajemen Informatika Komputer Medan Business Polytechnic (AMIK MBP) Medan yang merupakan suatu wadah kemahasiswaan yang menampung aspirasi mahasiswa demi kemajuan pendidikan dan menumbuh kembangkan kreativitas mahasiswa dalam berorganisasi melalui kegiatan-kegiatan ilmu pengertahan, teknologi, olahraga, seni dan budaya. Internet dirasakan menjadi salah satu kebutuhan yang sa-

ngat penting dalam menunjang kegiatan organisasi.

Dari penjabaran sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana membuat sebuah sistem yang dapat memberikan informasi mengenai organisasi ekstra yang ada dikampus AMIK MBP Medan secara lengkap dan akurat.
- b. Bagaimana membuat database sebagai media penyimpan data-data organisasi ekstra yang berisikan informasi.
- c. Bagaimana membuat suatu pendataan yang lebih baik dan efektif dalam mendata organisasi serta kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan maupun yang sudah terlaksana pada Kampus AMIK MBP Medan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisa

Langkah ini merupakan analisa terhadap kebutuhan sistem. Pengumpulan data dalam tahap ini bisa malakukan sebuah penelitian, wawancara atau studi literatur. Seorang sistem analis akan menggali informasi sebanyak-

banyaknya dari user sehingga akan tercipta sebuah sistem komputer yang bisa melakukan tugas-tugas yang diinginkan oleh user tersebut. Tahapan ini akan menghasilkan dokumen user requirement atau bisa dikatakan sebagai data yang berhubungan dengan keinginan user dalam pembuatan sistem. Dokumen ini lah yang akan menjadi acuan sistem analis untuk menterjemahkan ke dalam bahasa pemrograman.

2. Design

Proses desain akan menerjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuat coding. Proses ini berfokus pada : struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi interface, dan detail (algoritma) prosedural. Tahapan ini akan menghasilkan dokumen yang disebut *software requirement*. Dokumen inilah yang akan digunakan programmer untuk melakukan aktivitas pembuatan sistemnya.

3. Coding & Testing

Coding merupakan penerjemahan design dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. Dilakukan oleh programmer yang akan menerjemahkan transaksi yang diminta oleh user. Tahapan ini lah yang merupakan tahapan secara nyata dalam mengerjakan suatu sistem. Dalam artian penggunaan komputer akan dimaksimalkan dalam tahapan ini. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan testing terhadap sistem yang telah dibuat tadi. Tujuan testing adalah menemukan kesalahan-kesalahan terhadap sistem tersebut dan kemudian bisa diperbaiki.

4. Penerapan

Tahapan ini bisa dikatakan final dalam pembuatan sebuah sistem. Setelah melakukan analisa, design dan pengkodean maka sistem yang sudah jadi akan digunakan oleh user.

5. Pemeliharaan

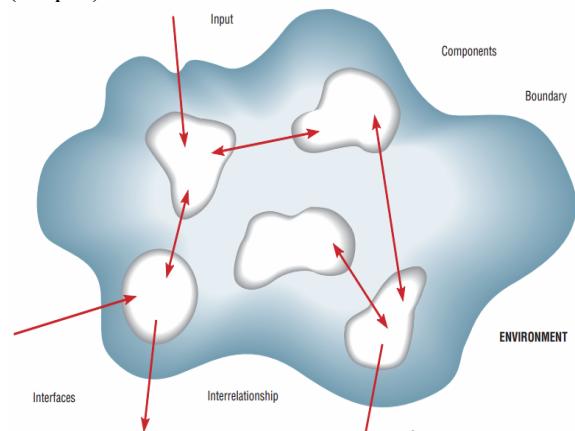
Perangkat lunak yang sudah disampaikan kepada pelanggan pasti akan mengalami perubahan. Perubahan tersebut bisa karena mengalami kesalahan karena perangkat lunak harus menyesuaikan dengan lingkungan (periperal atau sistem operasi baru) baru, atau karena pelanggan membutuhkan perkembangan fungsional.

2.1 Analisa

Aplikasi adalah suatu kelompok file form, class, report yang bertujuan untuk melakukan aktivitas tertentu yang saling terkait, misalnya aplikasi payroll, aplikasi fixed asset, dll. (Harip Santoso, 2010)

sistem merupakan sekumpulan objek-objek atau elemen-elemen yang saling berelasi dan berinteraksi, serta hubungan antara objek atau elemen bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan.

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen (components), komponen-komponen yang saling berhubungan (interrelated components), batas sistem (boundary), tujuan atau sasaran (purpose), lingkungan luar sistem (environment), penghubung (interfaces), batasan (constraints), masukan (input) dan keluaran (output).



Gambar 2.1 Karakteristik Sistem

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing karakteristik sistem:

1. Komponen (*component*)
Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. Setiap sistem tidak peduli betapapun kecilnya, selalu mengandung komponen-komponen atau subsistem-subsistem.
2. Komponen yang saling berhubungan (*Interrelated Components*)
Ketergantungan salah satu bagian dari sistem terhadap satu bagian atau lebih sistem lainnya.
3. Batas sistem (*boundary*)
Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.
4. Sasaran sistem (*Purpose*)
Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objective*). Semua komponen sistem bekerja sama untuk mencapai tujuan,

- suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.
5. Lingkungan (*environment*)
 Segala sesuatu di luar sistem, lingkungan yang menyediakan asumsi, kendala, dan input terhadap suatu sistem.
 6. Penghubung (*interface*)
 Tempat dimana komponen atau sistem dan lingkungannya bertemu atau berinteraksi.
 7. Batasan (*constraints*)
 Sebuah sistem harus memiliki batasan (seperti kapasitas, kecepatan atau kemampuan) terhadap apa yang ingin dicapai sebuah sistem.
 8. Masukan (*input*)
 Sumber daya (data, bahan baku, peralatan, energi) dari lingkungan yang diolah dan dimanipulasi oleh sebuah sistem.
 9. Keluaran (*output*)
 Sumber daya atau produk (informasi, laporan, dokumen, tampilan layer computer, barang jadi) yang disediakan untuk lingkungan sistem oleh kegiatan dalam suatu sistem. (Valacich *et al*, 2015:6).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Program



Gambar 3.1 Tampilan Hasil Program Menu Utama



Gambar 3.2 Tampilan Hasil Program Menu Utama Admin

ID DIREKSIASE	NAMA ORGANISASI	ACTION
00000001	Bulan Mahasiswa Seluruh AMIK MBP Medan	DETAIL
00000002	Lingkungan Mahasiswa Kristen (LMK) AMIK MBP Medan	DETAIL
00000003	Himpunan Mahasiswa Fakultas	DETAIL
00000004	Himpunan Mahasiswa AlAm AMIK MBP Medan	DETAIL
00000005	Bulan Mahasiswa Karo	DETAIL
00000006	AMIK MBP Pool Ball Club	DETAIL
00000007	Club Bola Volly (AMIK MBP VC)	DETAIL
00000008	Programmer Club Computer (PC COM)	DETAIL
00000009	Sanggar Seni	DETAIL
00000010	Padian Suara Vibrans	DETAIL
00000011	Grafiran Mahasiswa Anti Narkoba (GMAAN)	DETAIL

Gambar 3.3 Tampilan Hasil Program Menu Organisasi

Pencarian Pengurus Berdasarkan Organisasi :	
[Pilih]	[Tampilkan]
136 Nama Pengurus Untuk Isi Biodata..._II	
NAMA PENGURUS	JABATAN
Muhi	Ketua
Rikky Yakob	Wakil Ketua

Gambar 3.4 Tampilan Hasil Program Pengurus Organisasi

Data >>> Muhi <<<	
ID Pengurus	00000011
ID Organisasi	00000001
Nama Lengkap	Muhi
Jabatan	Ketua
Periode	2006-2007
NIM	09310000
Standby	2006
Jurusan	Manajemen Informatika
Tempat/Tgl. Lahir	Rantau, 12 Agustus 1996
Alamat	Sababat
No. Telp	02185706
Email	muhi@yahoo.com

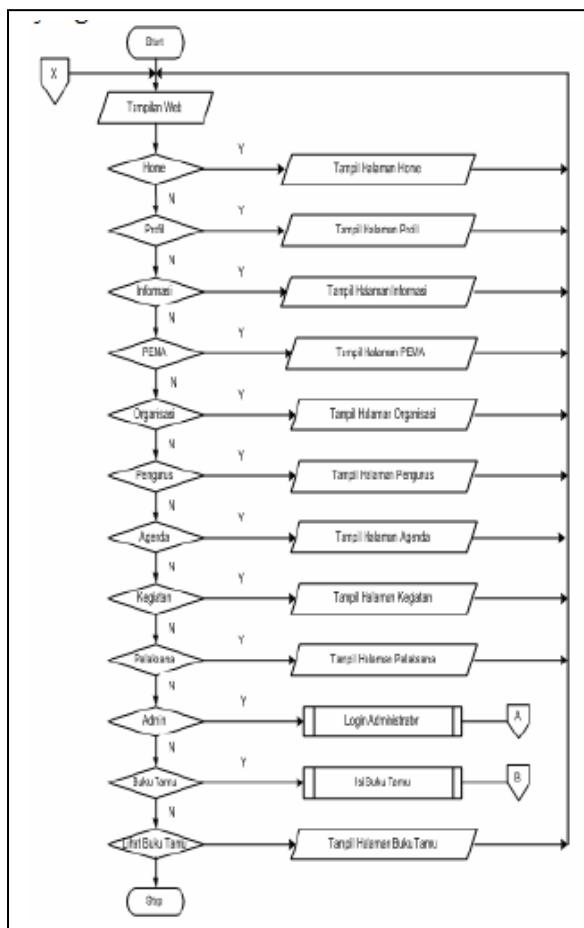
Gambar 3.5 Tampilan Hasil Program Pengurus Organisasi Detail

Pencarian Data Pelaksana Kegiatan Berdasarkan Kegiatan :					
[Pilih]	[Tampilkan]				
Pelaksana	ORITECH AMIK MBP	Tanggal	1 Maret 2007	Alamat	Padang Bulan
E-mail	oritech@amikmbp.co.id				

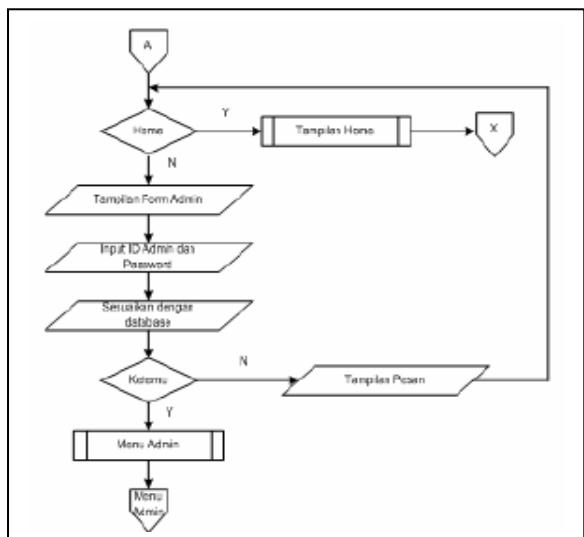
Gambar 3.6 Tampilan Hasil Program Pelaksana Kegiatan

3.2 Flowchart

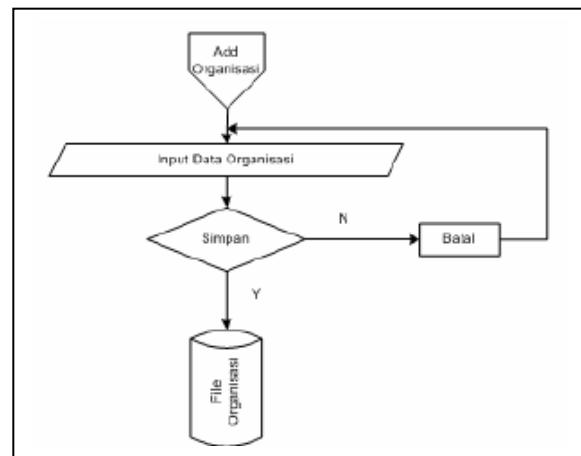
Flowchart atau diagram alir adalah sekumpulan simbol-simbol atau skema yang menunjukkan atau menggambarkan rangkaian kegiatan program dari awal hingga akhir. Berikut adalah gambaran flowchart yang penulis buat, dimana flowchart tersebut disesuaikan dengan perancangan input output data dalam sistem yang dibuat.



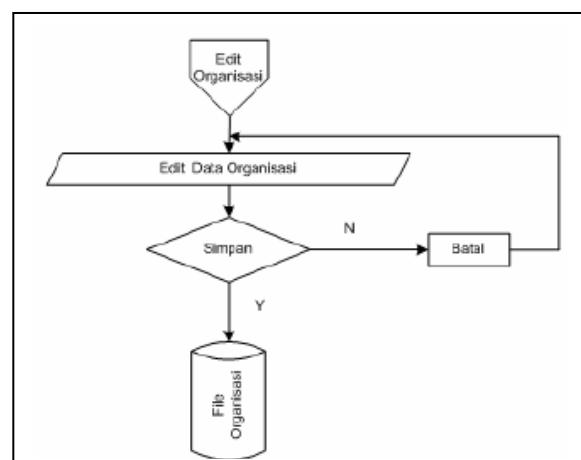
Gambar 3.7 Flowchart Menu Utama



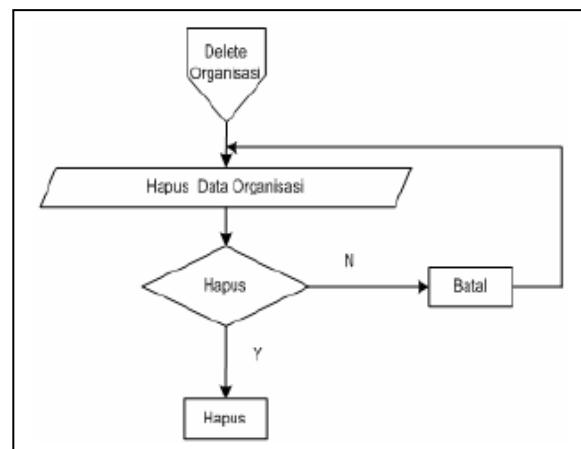
Gambar 3.8 Flowchart Login Admin



Gambar 3.9 Flowchart Input Data Organisasi



Gambar 3.10 Flowchart Edit Data Organisasi



Gambar 3.11 Flowchart Hapus Data Organisasi

3.3 Spesifikasi Program

Spesifikasi program adalah menyangkut tentang penggunaan perangkat lunak (*software*), Perangkat keras (*hardware*) dan pemakai (*user/brainware*).

Penjelasan tentang mengenai masing-masing bagian tersebut (*software*, *hardware*, dan *brainware atau user*). Dapat dilihat sebagai berikut:

1. Perangkat Lunak (*Software*)

- a. Dalam kesempatan ini penulis menggunakan Sistem Operasi *Windows 7*.
- b. *Xampp* merupakan software yang digunakan untuk membangun sebuah *PHP Server* didalam *Windows*.
- c. *MySQL* adalah multi user database dalam bahasa *SQL (Structure Query Language)*.
- d. *HTML Editor* adalah software yang dipakai untuk mendesain web seperti: Notepad, Macromedia Dreamweaver dan software lainnya.
- e. Web server sebagai server local sebelum file-file dan script web dipublikasikan pada ISP (*Internet Service Provider*), yang disebut *PWS (Personal Web Server)* atau *Apache*.
- f. Browser sebagai output atau tampilan hasil akhir program yang telah selesai, misal: *Internet Explorer*, *Google Chrome*, *Opera*, *Mozilla Firefox* dan lainnya.

2. Perangkat Keras (*Hardware*)

- a. Minimal Microprosesor Pentium IV. Dalam kesempatan ini penulis menggunakan Intel Core i3.
- b. Hardisk untuk sistem operasi dan sebagai tempat penyimpanan data. Dalam hal ini kapasitas hardisk dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan seberapa besar data yang akan diolah dan disimpan yaitu : untuk client standard komputer pentium IV dengan hardisk 20 Giga Byte dan untuk server sebaiknya digunakan Pentium yang lebih tinggi dengan hardisk minimal 320 Giga Byte.
- c. Memory standard 1 GB.
- d. Monitor Super VGA 14”.
- e. Keyboard Windows.
- f. Mouse (supaya lebih puas gunakan optik).

3. Pengguna User (*Brainware*)

Yaitu orang yang mengerti dan mampu menggunakan sistem windows dan internet. Dalam hal ini user dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

- a. Publikasi / pengunjung
- b. Administrator / Programmer

4. Prosedure Penggunaan Program (*Manual*)

Adapun prosedure penggunaan program secara manual dapat diuraikan dengan jelas sebagai berikut:

1. Jalankan Aplikasi Xampp
2. Start Apache dan MySql.
3. Aktifkan Internet Explorer.
4. Ketik Address nya <http://localhost/extra/> di Google Chrome kemudian enter

5. Setelah web terbuka dapat kita lihat halaman menu utama yang berisikan beberapa link yaitu: link profil, link informasi, link pemerintahan mahasiswa, link organisasi, link pengurus organisasi, link agenda kegiatan, link kegiatan, link pelaksana kegiatan dan link buku tamu.
6. Apabila kita ingin melihat halaman informasi maka kita klik link informasi ini biasanya dilakukan oleh siapa saja yang ingin mendapatkan informasi tentang kegiatan organisasi ekstra AMIK MBP Medan.
7. Apabila kita ingin melihat menu admin maka kita klik link menu admin maka kita dapat melihat beberapa menu dari admin dan untuk kembali ke menu sebelumnya klik link. Link ini hanya dapat dilakukan oleh orang-orang tertentu yang mengetahui kata kunci untuk pengisian atau pengeditan data-data yang ada di menu administrator.
8. Setelah selesai klik tombol close [X] pada layar untuk menutup website dan kembali ke windows explorer.

4. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan yang dapat diambil selama penulis menyusun penelitian ini sebagai berikut:

1. Didalam menginformasikan organisasi ekstra pada kampus AMIK MBP Medan masih melakukan dengan cara selebaran kertas yang ditempelkan pada madeng yang ada pada kampus AMIK MBP Medan. Bila ditinjau sepintas semua usaha yang dilakukan sudah termasuk hal yang sangat baik tetapi disamping itu mereka tidak memanfaatkan jasa layanan internet, padahal internet merupakan sarana promosi yang dapat digunakan sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dari sistem yang digunakan sebelumnya.
2. Dengan menggunakan Aplikasi Pengelolaan Organisasi Ekstrakurikuler daya jangkau akan semakin luas dan informasi yang dihasilkan akan lebih akurat.
3. Ditinjau dari segi ekonomisnya penggunaan media internet sebagai sarana informasi biaya yang dikeluarkan semakin efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Anastasia,M.M., 2013, “Trik Menguasai PHP + jQuery Berbasis Linux & Windows”, Penerbit Lokomedia, Yogyakarta.

- Brookshear, J.G, 2012, “*Computer Science*”, 11th Edition, Pearson Education, Inc., Boston, Massachusetts.
- Fathansyah, 2012, “*Basis Data*”, Cetakan Pertama (edisi revisi), Penerbit Informatika Bandung.
- Kendall, K.E. dan Kendall, J.E. 2011, “*System Analysis and Design Eighth Edition*”, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, New Jersey.
- Kristanto, A., 2010, “*Kupas Tuntas PHP & MySql*”, Penerbit Cable Book, Klaten.
- Kusnadi, Moh., 2011, “Kamus Pintar Komputer Dan Internet”, Bintang Usaha Jaya, Surabaya.
- Laudon, K.C. & Laudon, J.P., 2012. “*Management Information Systems Managing the Digital Firm 12th*”, Pearson Prentice Hall, New Jersey USA.
- Nana S.S., 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Atas kerjasama Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Noor, J., 2011, “*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesism Disertasi dan Karya Ilimiah*”, Prenada Media Group, Jakarta.
- Pratama, I.P.A.E., 2014, “*Sistem Informasi dan Implementasinya*”, Edisi Pertama, Penerbit Informatika Bandung
- Schneider, G.P., 2011, “*Electronic Commerce Ninth Edition*”, Course Technology, Cengage Learning, Boston, Massachusetts.
- Shelly dan Rosenblatt, 2012, “*System Analysis and Design, Ninth Edition*”, Course Technology, USA.
- Sugiyono, 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, NS., 2010, “*Metode Penelitian Pendidikan*”, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Valacich, *et all*, 2015, “Essentials of Systems Analysis and Design, Edisi Keenam, Pearson Education Limited, England.
- Whitten & Bentley, 2007, “*Systems Analysis & Design Methods 7th Ed.*”, McGraw-Hill Irwin, New York.

AKUNTANSI ASET TETAP PADA PT. XYZ DI MEDAN

Yenni (NIDN: 0130048101
Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

The aim is to find out how the handling of fixed asset accounting system in PT. XYZ Company fixed assets are acquired through various means, among others through purchases and development. The results showed that the Accounting of Fixed Assets in PT. XYZ is appropriate with the conclusion Acquisition of fixed assets carried out by PT. XYZ is by way of cash purchase and build your own. The method of depreciation of its fixed assets using the straight-line method. Costs incurred during the use of property and equipment at PT. XYZ is classified into two types: capital expenditures and income expenditures. Fixed assets that cannot be used anymore and do not use anymore will be discontinued by selling.

Key Word : *The Accounting, Fixed Asset*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan faktor produksi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan laba yang maksimal. Salah satu faktor produksi tersebut adalah aset tetap. Aset tetap meliputi aset yang tidak dapat disusutkan (non depreciation) dan aset yang dapat disusutkan (depreciation), mencakup tanah/hak atas tanah, bangunan, mesin serta peralatan lainnya ataupun sumber-sumber alam. Peranan aset tetap dalam mencapai tujuan perusahaan sangat besar. Peranan ini dapat dilihat dari fungsi aset tetap dalam perusahaan, seperti lahan sebagai tempat reproduksi bagi perusahaan pertambangan, pertanian, perkebunan dan perikanan. Bangunan sebagai tempat pabrik, kantor dan kegiatan lainnya, mesin dan peralatan sebagai alat untuk reproduksi dan lain-lain.

Perhitungan besarnya penyusutan ditetapkan berdasarkan kebijaksanaan manajemen sesuai dengan metode yang lazim dipergunakan. Aset tetap perlu dikelola dan penyusutannya haruslah didasarkan atas suatu perencanaan yang tepat yakni melakukan perhitungan melalui analisis yang cukup sehingga tidak terjadi hal-hal yang merugikan perusahaan, mengingat biaya ini berhubungan dengan laba rugi perusahaan.

Aset tetap diharapkan dapat digunakan berulang-ulang sehubungan dengan itu maka pada masa penggunannya terdapat pengeluaran-pengeluaran terhadap aset tetap. Pengeluaran-pengeluaran ini ada yang menambah umur aset tetap, menambah kegunaannya dan ada pula yang tidak menambah umur aset tetap dan bersifat rutin. PT. XYZ yang bergerak di dalam bidang

Industri Aluminium, memiliki aset tetap seperti tanah, bangunan, peralatan kantor dan peralatannya lainnya yang dapat beroperasi tanpa aset tetap diatas karena faktor tersebut merupakan pendukung berjalannya kegiatan perusahaan ini.

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Bagaimana cara memperoleh aset tetap yang dilakukan oleh PT. XYZ.
2. Apa saja sistem metode penyusutan yang ada pada PT. XYZ.

TUJUAN PENELITIAN

Setiap kegiatan yang dilakukan tentu mempunyai tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan yang hendak dilakukan sehingga menuju sasaran yang diinginkan dan tujuan merupakan arah dari suatu penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah akuntansi aset tetap yang diterapkan PT. XYZ telah sesuai dengan PSAK No. 16.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi

Akuntansi sebagai proses pengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi, untuk meningkatkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Sebagaimana biasanya pertanggung-jawaban merupakan perhatian utama dalam

perusahaan yang mana manfaat ilmu akuntansi akan semakin dirasakan. Fungsi akuntansi menjadi semakin penting bagi setiap unit dalam masyarakat. Dalam pertanggungjawaban terlihat adanya arus informasi yang diperlukan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa akuntansi akan menghasilkan suatu informasi yang berguna baik bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak luar. Kegunaan tersebut berhubungan dengan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban.

Menurut Marshall B.Romney (2014:11): “Akuntansi adalah proses indentifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran, dan komunikasi.”

Menurut Sadeli (2010) menyatakan akuntansi sebagai suatu metodologi dan himpunan pengetahuan yang berkenaan dengan sistem informasi dari satuan-satuan ekonomi apa pun bentuknya yang terbagi atas dua bagian. Pertama, akuntansi ialah pengetahuan yang menyangkut proses pelaksanaan pembukuan dalam arti yang luas. Kedua, auditing ialah pengetahuan yang menyangkut pemeriksaan dan penilaian (evaluasi) atas hasil proses pelaksanaan pembukuan tersebut.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi merupakan organisasi yang terdiri dari formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasikan untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pengambil keputusan dalam hal manajemen.

Pengertian Aset Tetap

Menurut Standar Akuntansi Keuangan PSAK No. 16 (2014:16.2): “Aset Tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk di rentalkan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administrative dan di harapkan untuk digunakan selama lebih satu periode.”

Menurut Bambang Riyanto (2011:115): “Aktiva tetap ialah aktiva yang tahan lama yang tidak atau secara berangsur-angsor habis turut serta dalam proses produksi. Dan ditinjau dari lama perputaran aktiva tetap ialah aktiva yang mengalami proses perputaran dalam jangka waktu panjang”.

“Menurut Warren, et. al, (2010:2) :“Aset tetap merupakan aset jangka panjang atau aset yang relatif permanen, dimiliki dan digunakan

oleh perusahaan serta tidak dimaksudkan untuk dijual sebagai bagian dari operasi normal.”

Berdasarkan definisi-defenisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa aset tetap memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Mempunyai bentuk fisik / wujud
2. Merupakan milik perusahaan
3. Digunakan secara aktif dalam operasi perusahaan
4. Umumnya lebih dari satu periode akuntansi
5. Memberi manfaat di masa yang akan datang

Pengelompokan Aset Tetap

Aset tetap yang dimiliki perusahaan banyak jenisnya, untuk tujuan akuntansi maka perlu penggolongan aset tetap sesuai dengan kebutuhan dan fungsi masing-masing.

Menurut Baridwan (2011:272): Aset Tetap dikelompokkan atas:

1. Aset Tetap yang umumnya tidak terbatas seperti tanah untuk letak perusahaan, pertanian dan peternakan.
2. Aset Tetap yang umurnya terbatas dan apabila sudah harus masa penggunaanya bias diganti iaset yang sejenis, misalnya bangunan, mesin, alat-alat, mebel, kendaraan dan lain-lain.
3. Aset Tetap yang umurnya terbatas dan apabila sudah habis masa penggunaanya tidak dapat diganti dengan aset yang sejenis, misalnya sumber-sumber alam seperti tambang hutan dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Aset Tetap

Menurut PT. XYZ tetap adalah aset berwujud yang pada umumnya memiliki karakteristik utama yaitu :

- a. Secara relatif bersifat permanen
- b. Digunakan dalam operasi perusahaan
- c. Tidak dimaksudkan untuk dijual dalam kegiatan normal perusahaan
- d. Secara finansial memenuhi kriteria kapitalisasi

Penggolongan Aset Tetap

Aset tetap yang dimiliki oleh PT. XYZ jumlahnya tergolong banyak, untuk itu perusahaan mengelompokkan aset tetapnya berdasarkan jenisnya yang diklasifikasikan menurut kepentingan atau fungsinya.

Jenis-Jenis aset tetap PT. XYZ adalah sebagai berikut :

- a. Tanah
- b. Bangunan

- c. Mesin
- d. Peralatan
- e. Kendaraan

Cara Perolehan Aset Tetap

Dalam menjalankan aktivitas PT.XYZ memperoleh aset tetap dengan cara, yakni dengan pembelian dan dibangun sendiri.

1) Pembelian secara Tunai

Aset tetap yang diperoleh dengan cara pembelian tunai dicatat sebagai aset tetap pada saat aset tersebut dibayar. Penentuan harga perolehan atas aset tetap yaitu harga beli ditambah dengan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk agar aset tetap tersebut siap untuk digunakan dalam operasi perusahaan. Apabila ada potongan pembelian maka potongan pembelian akan diperlukan sebagai pengurang harga perolehan, sebagaimana sifatnya yang merupakan pengurangan dalam harga beli.

Contoh :

Pada tanggal 5 januari 2013 PT. XYZ membeli sebuah Mobil Operasional dengan harga perolehan Rp 267.797.755

Ayat jurnal pembelian :

Tanggal	Nama Akun	Reff	Debet	Kredit
05-Jan-13	Kendaraan Kas/Bank		Rp. 267.797.755	Rp. 267.797.755

2) Dibangun Sendiri

Cara ini dilakukan perusahaan untuk memperoleh aset tetap berupa bangunan dan prasarana. Perusahaan membangun sendiri aset tetap didasarkan oleh beberapa kriteria yaitu :

- a. Bahan baku mudah diperoleh
- b. Biaya lebih murah
- c. Proses pembangunan tidak begitu rumit

Untuk memperoleh suatu aset tetap yang berwujud PT.XYZ dengan cara pembangunan sendiri. Perolehan aset tetap diakui sebesar biaya yang secara langsung berhubungan dengan pembangunan aset tetap (biaya aktual). Jika pembangunan aset tetap menggunakan jasa kontraktor maka harga perolehannya sejumlah yang tertera dalam kontrak. Pembuatan ini biasanya dengan tujuan untuk menghemat biaya konstruksi, atau untuk mencapai kualitas konstruksi yang lebih tinggi. Bila perolehan aset tetap yang dibuat sendiri lebih rendah harganya dari harga pokok jika perolehannya dengan jalan membeli atau dibuat oleh pihak luar maka selisihnya tidak dianggap sebagai laba tetapi menjadi suatu penghematan. Penghematan akan muncul sebagai laba selama usia aset bersangkutan. Jika ada biaya yang melampaui

karena adanya efisiensi atau kegagalan konstruksi tertentu, kelebihan biaya itu dicatat sebagai kerugian.

Contoh :

Pada tanggal 10 januari 2013 PT.XYZ membangun sebuah cabang, untuk pembangunan ini perusahaan mengeluarkan biaya bahan bangunan sebesar Rp 80.000.000 biaya tenaga kerja sebesar Rp 30.000.000.

Jurnal :

Tanggal	Nama Akun	Reff	Debet	Kredit
10-Jan-12	Bangunan Kas		Rp 110.000.000	Rp 110.000.000

Penyusutan Aset Tetap

Menurut PT. XYZ faktor-faktor menentukan penyusutan aset tetap adalah

- a. Harga perolehan
- b. Nilai sisa aset pada saat selesai masa manfaat ekonomis dari aset tersebut
- c. Taksiran masa manfaat ekonomis

Daftar Aset Tetap dan Harga Perolehannya (Dalam Ribuan) 31 Desember 2016

Nama Aset	Harga Perolehan	Masa Manfaat	Percentase Penyusutan
Tanah	Rp 1.368.626,29		
Bangunan	Rp 318.793.550,08	20 Tahun	5%
Peralatan	Rp 52.942.936,66	5 Tahun	20%
Mesin	Rp 1.025.523.353,03	5 Tahun	20%
Kendaraan	Rp 14.756.466,09	5 Tahun	20%

Sumber: PT.XYZ

PT. XYZ menggunakan metode garis lurus dalam menentukan penyusutan aset tetap karena:

- a. Sesuai dengan ketetapan Direksi
- b. Lebih mudah untuk digunakan

Seluruh aset tetap kecuali tanah, disusutkan berdasarkan metode garis lurus sesuai dengan estimasi masa manfaat ekonomis aset, sebagaimana yang telah ditentukan untuk setiap jenis aset tanpa nilai sisa. Perhitungannya adalah harga perolehannya dibagi dengan masa manfaatnya. Pemilihan metode ini dilakukan dari segi kepraktisan, sederhana, dan memudahkan dalam perhitungannya dimana beban penyusutan akan selalu siap untuk setiap bulannya. Metode ini ditetapkan secara konsisten oleh perusahaan selama perusahaan beroperasi, perhitungan penyusutan dihitung pada bulan berikutnya dari bulan perolehan aset tetap.

Perhitungan penyusutan Aset Tetap pada PT.XYZ.

a. Tanah

Aset tetap berupa tanah yang dimiliki oleh PT.XYZ tidak disusutkan.

b.Bangunan

Harga perolehan bangunan sebesar Rp 318.793.550,08, masa manfaat 20 tahun persentase penyusutan 5% dari harga perolehan.

Penyusutan Bangunan

$$= \text{Rp } 318.793.550,08 \times 5\% \\ = \text{Rp } 15.939.677,504$$

Ayat Jurnal untuk mencatat biaya penyusutan :

Tanggal	Nama Akun	Reff	Debet	Kredit
31-Des-14	Biaya Penyusutan		Rp	
	Bangunan		15.939.677,504	15.939.677,504
	Akum.Penyusutan			
	Bangunan			

Tanggal	Nama Akun	Reff	Debet	Kredit
31-Des-14	Biaya Penyusutan		Rp	
	Kendaraan		2.951.293,218	2.951.293,218
	Akum. Penyusutan			
	Kendaraan			

**Daftar Penyusutan Aset Tetap PT. XYZ
(Dalam Ribuan) 31 Desember 2014**

No	Nama Aset	Harga Perolehan (Rp)	Penyusutan (Rp)
1	Tanah	1.368.626,29	-
2	Bangunan	318.793.550,08	15.939.677,504
3	Peralatan	52.942.936,66	10.588.587,332
4	Mesin	1.025.523.353,03	205.104.670,606
5	Kendaraan	14.756.466,09	2.951.293,218
	Jumlah	1.398.628.466,06	234.584.228,66

No	Nama Aset	Akum. Penyusutan (Rp)	Nilai Buku (Rp)
1	Tanah	-	1.368.626,29
2	Bangunan	7.990.960,60	310.802.589,48
3	Peralatan	27.049.831,95	25.893.104,71
4	Mesin	861.065.320,37	164.458.032,66
5	Kendaraan	13.716.000,71	1.040.466,09
	Jumlah	909.822.113,63	503.562.819,23

Sumber: PT. XYZ

Pengeluaran Modal dan Pengeluaran

Pendapatan

Pengeluaran modal dan pengeluaran pendapatan sebagai dasar kebijakan yang di atur pada PT. XYZ adalah sebagai berikut :

a) Masa Manfaat

Elemen dasar dalam kapitalisasi adalah bahwa masa manfaatnya lebih dari satu tahun 1 tahun dimasukan ke pengeluaran modal dan masa manfaat kurang dari 1 tahun dimasukkan ke pengeluaran pendapatan.

b) Batas Nilai Kapitalisasi

Batas biaya yang dikapitalisasi adalah apabila biaya per unitnya melebihi Rp 10.000.000 dimasukkan sebagai pengeluaran modal. Pengeluaran untuk aset tetap termasuk yang harganya Rp 10.000.000 ke bawah dimasukan sebagai pengeluaran pendapatan, jumlahnya tersebut dibebankan langsung sebagai biaya pada saat terjadinya, tetapi perusahaan menyelenggarakan catatan secara ekstra komtabel untuk tujuan pengawasan.

c) Penambahan dan Perluasan

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk penambahan atau perluasan aset yang telah ada, dikapitalisasikan sebagai tambahan harga perolehan aset sesuai dengan sisa umur aset tersebut, kecuali jumlah biaya penambahan dan perluasan yang nilainya ditetapkan Direksi dibebankan langsung sebagai pada tahun yang bersangkutan. Contohnya perbaikan terhadap ruangan di departemen keuangan.

d.Mesin

Harga perolehan Mesin sebesar Rp 1.025.523.353,03, masa manfaat 5 tahun persentase penyusutan 20% dari harga perolehan.

Penyusutan Mesin

$$= \text{Rp } 1.025.523.353,03 \times 20\% \\ = \text{Rp } 205.104.670,606$$

Ayat Jurnal untuk mencatat biaya penyusutan :

Tanggal	Nama Akun	Reff	Debet	Kredit
31-Des-14	Biaya Penyusutan		Rp	
	Mesin		205.104.670,606	205.104.670,606
	Akum.Penyusutan			
	Mesin			

e.Kendaraan

Harga perolehan kendaraan sebesar Rp 14.756.466,09, masa manfaat 5 tahun persentase penyusutan 20% di harga perolehan.

Penyusutan Kendaraan

$$= \text{Rp } 14.756.466,09 \times 20\% \\ = \text{Rp } 2.951.293,218$$

Ayat Jurnal untuk mencatat biaya penyusutan :

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian di PT. XYZ, dan membandingkannya dengan teori maka penulis menyimpulkan bahwa sistem akuntansi tetap pada PT. XYZ telah sesuai karena sebagai berikut :

1. Perolehan aset tetap yang dilakukan oleh PT. XYZ adalah dengan cara pembelian tunai dan membangun sendiri.
2. PT. XYZ dalam menyelesaikan aset tetapnya menggunakan metode garis lurus.
3. Biaya yang dikeluarkan selama penggunaan aset tetap di PT. XYZ digolongkan kedalam dua jenis yaitu pengeluaran modal dan pengeluaran pendapatan.
4. Aset tetap yang tidak dapat digunakan lagi dan tidak memberikan manfaat lagi bagi PT. XYZ akan dihentikan pemakaiannya dengan cara dijual.
5. PT. XYZ mencantumkan di neraca seluruh aset tetap yang dimilikinya dengan nama aset tetap sebesar harga perolehannya dikurangi dengan akumulasi penyusutan secara keseluruhan, dan didalam laporan laba rugi sebagai beban penyusutan aset tetap yang dikelompokkan pada beban operasional (usaha).

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Muhammad Syafi'i, 2009. Akuntansi Suatu Pengantar. Jakarta: Gema Insani Press.
- Bambang Riyanto, 2011. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keempat. Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Baridwan, Zaki. 2011. Intermediate Accounting, Edisi Kedelapan. Cetakan Keempat. Yogyakarta:BPFE.
- Carl S. Warren, James M. Reeve, Philip E. Fess (2009). Pengantar Akuntansi.
- Buku Satu. Edisi Dua Satu. Penerjemah: Aria Farahmita, Amanugrahani, Taufik Hendrawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Roomney, Marshall B dan Paul Jhon Steinbert. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Ketigabelas, Diterjemahkan oleh: Kikin Sakinah, Nur Safira dan Novita Puspasari, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Sadeli, Lili M, Haji, 2010. *Dasar-dasar Akuntansi*. Jakarta: Bumi Aksara

Weygandt, J. Jerry, Donald E. Keiso, and Paul D. Kimmel. 2007. *Pengantar Akuntansi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.

THE ANALYSIS OF IDIOMATIC EXPRESSION IN MARIAH CAREY'S SONGS

Clara Puspita

Dosen Tetap Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

ABSTRACT

This paper consisting of a report the analysis, that the writer took from all of that Mariah Carey's Songs as the sample of the study. The analysis is done because most of the people can sing the English song, but most of them do not understand the meaning of them. Where as, it is important for us to know the meaning of the song. The writer want to know the meaning of the song by analyzing the idiomatic expression in Mariah Carey's song, because most of her song used various of idiomatic from the analysis the writer found that maria carey's songs used 18 separable phrasal verb 2 inseparable phrase verb, 2 verb figure of speech, 1 idiom with adjective, 1 to be + adverb phrase, 2 verb + adjective, 4 verb + preposition combination, 3 adjective + noun, various preposition. So the writer concluded that most of Mariah Carey's song used separable phrasal verb. Completing research data, the writer use some method of research they are library research, internet research. In instrument of collecting data is done by analysis the data, though this way the writer can find out the answer o question on the problem of the study.

Keywords: *idiomatic expression, songs, figure of speech*

I. Introduction

Language is very important thing in our life. Without language we could hardly have created to human world we know. People use language and respond to it all the times, but in many different ways, such as spoken and written language. In spoken language, people tell about their ideas, feelings, experiences and so on. In written language, they send their messages by using a sequence of letters, write a poem or lyri of songs to express their felling that represent sounds

Talking about songs, people wil describe the art, enjoyment and entertainment only. Beside, song is also another way of communication in human life. Such as Joseph Machlis in his book The Enjoyment of Music (1955;3) state, “the artist also need a public, for his work springs hot only from his desire for self expression but also from his need to communicate with his fellow”. Song, as the most natural are addressed to anyone listening to such a son. On the other hand hand, the song may convey the state of mind of its composer.

Meanwhile, song can not be separated from lyric. Song's lyric is simpler so that it is to understand. Eventhough simple it is not easy to compare a good song. A composer has to have a good technique in playing with words to interest its listener's attention. To do that, it is necessary for composer to use colorful words in expressing their ideas become an interesting song's lyrics,

one of the techniques to create colorful words at a song is by using idiomatic expression.

Idiomatic expression is an expression which can not be understood from the literal meaning of the words of it is composed. Idiomatic expression are one of the most important this in English language, it is a number of words which taken together, and have a different meaning from the meaning of the words when they stand alone. It is essential for natural everyday communication, in the other hand, idioms are constant source of difficulty for non-native speakers of English. So, understanding the meaning of idiomatic expression is very important in order to the meaning of them it appropriate

In this paper the writer will be choosing Mariah Carey's songs to be analyzed, because it has a various idioms, they are meaningful, simple and romantic, in this study, the writer wants to improve the knowledge about idiomatic expression because the idioms is very important, the writers hopes through analyzing idiomatic expression the writer will get so many new vocabularies to advance her English this song.

Based on the background of the study above, the writer thinks it's so difficult to know the meaning of the idiom that exist in Mariah Carey's Songs. So the writer will has three problem baed on this phenomenon, they are:

1. What idiomatic expression are found in analysis of the “Mariah Carey's Ly rics”?

2. What are the meaning of each idiom found in Mariah Carey's Lyrics?"
3. What idiomatic expression is used dominantly in Mariah Carey's Lyrics?

Limiting a development this problem, here the writer will makes scope of this title only focus on studying idiomatic expression in six of Mariah Carey's Songs, they are:

1. Hero
2. Can't Take That Away
3. Fly Like A Bird
4. Make It Happened
5. Can't Let Go
6. Close My Eyes

II. SUPPORTING THEORIES

1. Idiom

Idiom is very important for us in mastering English. As we know that, idiom is very useful to make a lyric of song more beautiful and give energy to a lyric that we are using in a song.

According to Hornby (1975 : 193) Idiom is a combination of verb + preposition which formed one meaning independent. Based on Oxford English Dictionary (1996 : 251) idiom is “ a particularly of phraseology approved by the usage of the language and often having a signification other than its grammatical or logical one ”. Furthermore, tan Cheng Lim says that idiom can be devined as a group of words strung together to assume a specific meaning different from the meaning each individual words. Such an idiomatic meaning can normally be expressed through other meaning, but it is usually not done so with equal force and vividness. Based on definition above the writer understands that an idiom is a group of words which, when we use together has different meaning from the one which the individual words.

2. Types of idiom

In each language there are certain patterning which most important and the formation of new idiom has different types. Based on comparison Hockett (1958 : 317) state that idiom is divided into five types, they are:

A. Proper nouns

Proper nouns is a symbol, which designates an entity of which, and there is only one. All human communities, there are certain recurrent idioms creating events called naming. People are named, sometimes certain individual.

In sentence, have you read “ the brown hair and i ”? From the relation between word red and phrase ;The brown hair and i ? can be know as a little of a book.

B. English Phrasal Compounds

English phrasal compound have two type based the reduction of stress. The first type is reduce stress, on the second, immediately constituent. It seems to be some sort of structural signal and marker but there is a problem as to what it marks. In this case, to find out and compare some pairs of phrases, which differ only in that pn of each pair ordinary and the other, is a phrasal compound, for example:

1. A women doctor a women doctor
2. White house The white house

In sentence number 1, it is similarly, a women doctor is any women who is doctor, a women doctor is a gynecologist of sex mean a women and doctor. In sentence number 2, is different meaning for each pair is clear. A white house is any house, which is white. The white house is white and house. It also specifically the president residence. Usually, phrasal compound is idiomatic, and the second type is reduce stress on the the prior number, for example:

1. Brown Bety
2. Best Man

The paired ordinary places are not idiomatic, but his is necessary the case, as witness Brown Bety, kind of dessert, or best man at a wedding, which means a bridegroom.

C. Figure Of Speech

Figure of speech is expressing an idea in order to produce a greater effect. For example: “His behavior like crocodile, so several women hate him”. The morpheme “crocodile” means playboy and danger animal. In fact the sentence wants to compare the behavior of crocodile to a man. In this study figure of speech can be divided into “ Hyperbole” and “Litotes”. Hyperbole is poetic or literary exaggeration not for the deceiving anyone but to heighten the effect. In addition, litotes is deliberate under statement to a cuer emphasis.

D. Substitution

Substitution in this type idiom formation throught not of the sort, which can accumulate to change the grammatical pattern of language. For example: “ he and she ” have idiomatic uses in “ she ” for women, ships, moon, and for man, camel and lion. In English, it was one time idiomatically a noun meaning that one of a group who must chance the other.

E. Abbreviation phrasal compound

Abbreviation phrasal compound refers to one widespread of idiom formation means the use of part for whole. For example: “gents” from “gentlement”, “plane” from “aero plane” and “

bus” from “ omnibus ”. Some people still write plane with apostrophes as graphic indication of the abbreviations, and still regarded as an idiom.

3. Form of idiom

According to Dixson (1971 : 192) idiom takes many different forms or structure, they can be short and very long .

1. Short idiom

a. Idiom with adjective mean noun combination

Ex: old salt- have many experience in his life

He has been sailing for years. He is undoubtedly and old salt.

b. Idiom with adjective followed by various preposition

Ex: Proped out mean tired

Having working for hours, he was propped out.

c. Idiom with adjective

Ex : Worn out mean exhausted

She was worn out after has twenty miles run.

2. Long Idiom

Long idiom is one that consist of some combination of verb preposition adjective and noun. This form includes:

1. Phrasal verb

Phrasal verb is complete verb unit wit a specific meaning and has more than one meaning. It is made up of a verb and a preposition or and adverb particle. Phrasal verb can be separated into two kind, that is:

a. Separable phrasal verb

Separable phrasal verb always has an object. In English certain idioms those the “two-word verb” class is separable by their direct object or complement: that is the pronoun direct object is placed between the verb and its accompyng preposition particle.

Ex: John Puts The light out

V noun object particle

b. Separable Phrasal Verb

Separable phrasal verb has an object but they can never be separated except by an adverb and it is used in the same way as normal verb.

Ex : Live on (Something) means “eat or survive). John lives on her girlfriend money

2. To be + Preposition phrase

For example: to be on the wrong tracks means “to make a lines does not lead in the right direction”.

3. Preposition Noun Combination

In this form, idiom formed by preposition + noun formation.

Ex: On tender looks mean fearful and frighten

When we heard about accident, we were on tender look until we know that tom was allright.

4. Verb + Noun + preposition Combination

These idiom can be formed by verb + noun + preposition. It takes an object and nouns keep it's literal meaning and only verb and preposition are used idiomatically.

Ex : can not hold a candle to mean not able to comete

He can not hold candle to his father in chess.

5. Preposition + Noun + Preposition Combination

Idiom in this form mean be formed by preposition + noun + preposition.

Ex: 1.Incharges of means supervising and controling

This is Mr. John, who is in charge of this laboratory

2 An account of means because of
The train accident was an account of signal failure.

3. The Source of Idiom

Idiom may come from many sources, sources of idioms are divedid into six parts namely.

1.Clothing

A white collar means,”derss a worker in the hospital”.

To wear out means,”to be come shabby and unless from wear”.

2.Part of body

Head on means, “oposite each other”
‘To stickone’s chin out means. “critism”.

3.Food and cooking

Chicken out means,”Cowar”.

Cook up means,”to look for or to prepare”.

4.Agriculture motion

Crop up means,”appear”.

Weed out means “ throw something which is useless”.

5.Home motion

Clean the table means, “ to take plate and glass from the table”.

Eat someone of housemand home means, “ti fill fod”.

6. Militer and nautical life

Solder on means, ”strong and solid”.

On parole means, ”liberated after making such a promise”.

4. Song

Song is kind of entertainment of people. Listening to a song can be done anywhere and whenever. Obviously, song has a quite important role in human like especially to fresh mind from stress with boring activity every day. Through a song one can share his or her experiences can be learning of the listeners. Some of the songs become and advice for their listener. In addition, song also can give a new sprint for others.

According to Oxford Dictionary by As Horn (1995 : 822) “Song is poem set to music, intended to be song “. Based Further, unidentified linguist on www.wikipedia.org/song give definition of song as “ A relatively short musical composition for human voice (possibly by other musical instruments), which features word (lyrics). If is typically for a solo singer, though may also be duet, trio, or for more voices (works with more than one voice to a pad, however are considered choral). The words of song are typically of a poetic, rhyming nature. The performer of a song is called a “singer” or “vocalist”, the act is called “singing” .

A. Part of song

Based on <http://www.wikipedia.org/wiki/song>, all songs can be divided into three different forms, they are :

1. Art Songs

Art songs are songs are created for performances in their own right, usually with piano accompaniment, although they can also have other types of accompanied such as orchestra or string quartet generally, they have an identified author (s) and require voice trying for acceptable performances.

2. Popular Songs

Popular song are song which maybe considered to between are songs and folk songs, they are usually accompanied to performances and recording by a band. They are hot anonymous and have known authors. Popular songs are often a part of individual and cultural, but seldom national, identity.

3. Folk songs

Folk songs are longs often anonymous origins that are transmitted orally, but in this

modern era folk songs have been transmitted non orally.

B. Kind Of Song

Based on <http://www.wikipedia.org/> wiki song. Song has so many kinds but for this time the writer only focus in four kind of songs, they are as follow:

1. Pop Song

Pop song is one of part from popular songs. Nowadays, pop song is the music genre, which has the most fans around this world. Pop song are designed to appeal to such a large a range of people, fro young age until middle age. Pop songs is music of general appeal to teenager, a bland watered down version of rock n roll with rythm and harmony, and emphasis on romantic love.

2. Rock n Roll

Rock n roll is kind of music for and about adolescents. Its lyrics articulated teenage problems, school, parents, and most important young love. The primary instruments of early rock n roll were guitar, bass, piano, drums, and saxophone. All aspects of the music, its heavy beat, loudness, self absorbed lyrics, and raving delivery, indicate the teenage deference of adult values and authority. The greatest exponent of rock n roll from 1956 to 1963 was esvis presly.

3. Rock

Rock music is a type of music originating in the United States in the mid 1950's and increasingly popular through out much of the world. Rock music surged to popularity in 1962 with emerges of the Beatles; band from liverpool, England.

4. Hip Hop

Hip Hop means the whole culture of the movement. When you talk about rap, rap is a part of hip hop culture. The music is made from black, brown, while whatever music gives you grunt, the funk, that groove or that beat. It is all part of hip hop. Hip hop has experimented with a lot of people who have brought different changes over time with hip hop which have brought out all these funky records, which every body just started jumping on like catch phrase. True hip hop a rouse during the 1970s. When block parties become common in New York City.

5. Mariah Carey

Mariah Carey (born March 27, 1970) is an American singer, songwriter, record

producer, and actress. She made her recording debut in 1990 under the guidance of Columbia Records executive *Tommy Mottola*, and released her self-titled debut studio album, *Mariah Carey*. The album went multi-platinum and spawned four consecutive number one singles, on the U.S. *billboard* Hot 100 chart. Following her marriage to Mottola in 1993, a series of hit records, including *Emotions* (1991), *Music Box* (1993) and *Merry Christmas* (1994), established her position as Columbia's highest-selling act. *Daydream* (1995), made music history when the second single, "One Sweet Day" a duet with Boyz II Men, spent a record sixteen weeks on top of the Billboard Hot 100, and remains the longest-running number one song in US chart history. During the recording of the album, Carey began to deviate from her pop beginnings, and slowly traversed into R&B and hip hop. After her separation from Mottola, this musical change was evident with the release of *Butterfly* (1997).

Carey left Columbia in 2000, and signed a record-breaking \$100 million recording contract with Virgin Records. Carey ventured into film with *Glitter* (2001). Before the film's release she suffered a physical and emotional breakdown and was hospitalized for severe exhaustion. Following the film's poor reception, she was bought out of her recording contract for \$50 million, which led to decline in her career. She signed a multi-million dollar contract deal with Island Records in 2002, and after an unsuccessful period, returned to the top of music charts with *The Emancipation of Mimi* (2005). Its second single "We Belong Together" became her most successful single of the 2000s, and was later named "Song of the Decade" by *Billboard*. Carey once again ventured into film, and starred in *Precious: Based on the Novel "Push" by Sapphire* (2009). Her role in the film was well-received, and she was awarded the "Breakthrough Performance Award" at the Palm Springs International Film Festival, and Black Reel and NAACP Image Award Nominations.

In a career spanning over two decades, Carey has sold more than 200 million records worldwide, making her one of the best-selling music artists of all time. In 1998, she was honored as the world's best-selling recording

artist of the 1990s at the World Music Awards. Carey was also named the best-selling female artist of the millennium in 2000. According to the Recording Industry Association of America (RIAA), she is the third best-selling female artist in the United States, with 63.5 million certified albums. With the release of "Touch My Body" (2008), Carey gained her eighteenth number one single in the United States, more than any other solo artist. In 2012, Carey was ranked second on VH1's list of the "100 Greatest Women in Music". Aside from her commercial accomplishments, Carey has won five Grammy Awards, 17 World Music Awards, 11 American Music Awards, and 31 Billboard Music Awards. Referred to as the "songbird Supreme" by the Guinness World Records, she is famed for her five-octave vocal range, power, melismatic style and signature use of the whistle register.

III. RESEARCH METHODOLOGY

1. Research Design

In this paper the writer will be using kualitatif/descriptive research as research design. The main idea goal of this type of research is to describe the data and characteristics about what is being studied. In this case, the writer focused at analyzing songs as the source of research, in completing this paper the writer will read carefully some books, special idiom books and also other books which contain anything about English idiom. Not only read books, but writer also will search useful information related to this paper in library and browse some internet websites to support this paper become nice and easy to understand.

2. Population and sample

The subject of this paper that will be analyzed by the writer is idiomatic expression in Mariah Carey's song. According to Wallace (1998 ; 258) population is a group of people that you want to find out about by doing your research.

Mariah Carey is the popular singer and had created many albums and of course many songs, to simplify the research, the writer will take six songs as sample to be analyzed, they are:

1. Hero
2. Can't take that away
3. Fly like a bird
4. Make it happen
5. Can't let go
6. Close my eyes

3. Data Analysis

In this chapter, the writer formulates strategies of analyzing to solve the problem that has been formulated on the first chapter that the writer has chosen six of Mariah Carey's songs in the world especially in Indonesia. The data is analyzed based on the following steps:

1. The Mariah Carey's Songs are collected.
2. The writer write down the finding of idiomatic expression from the selected Mariah Carey's songs. Then the writer give a number of underline the idiomatic of each song.
3. Give the meaning idiomatic expression that found in Westlife's Songs.
4. Find out the kind of idiom expression that exist in Westlife's songs.
5. Classifying each idioms into its type.

4. The Result Of The Study

1. Hero

1. Look into
: Check, Examine, Watch
(Memeriksa, Memperhatikan)
2. What you are
: As you are
(Apa adanya)
3. Reach into your soul
: Trust your self
4. Melt Away
: Be lost
(Hilang, Pergi)
5. Carry On
: To Continue
(Meneruskan, Lanjutkan)
6. Hope Is Gone
: Hopeless
(Tidak ada harapan)
7. Look Inside You
: Believe Your self
(Percaya Pada Diri Sendiri)
8. Lies In :
: You Can Do A Great Thing
(Kau Mampu Melakukan Hal Yang Hebat)
9. Hold on
: Survive
(Bertahan)
10. There Will Be Tomorrow
: There Is A Hope
(Masih ada harapan)

Number 1,8,9,6

: Separable phrasal verb

Number 2

: Idiom with adjective

Number 3, 7

: Figure of Speech

Number 4, 5

: Inseparable phrasal Verb (long idiom)

Number 10

: to be + Adverb combination

2. Can't Take That away

1. Bring me down
: Make her give up, let her down
(Mematahkan Semangatnya)
2. Hanging clouds
: Make a problem
(Mendatangkan masalah)
3. There's a light in me
: There is a hope
(Masih ada harapan)
4. Take that away
: Keep that away
(Menjauhkan)
5. Lord will guide me where I need to go
: God will always with her
(Tuhan akan selalu menuntunnya)
6. Don't matter at all
: There is no problem
(Tidak ada yang menjadi masalah)
7. I won't face the ground
: She will not give up or surrender
(Tidak akan menyerah)

Number 1,4

: Separable phrasal verb (long idiom)

Number 2,3

: Figure of speech (personification)

Number 5

: Separable phrasal verb + preposition

Number 6

: Idiom with Verb + adjective

Number 7

: Figure of speech (metaphor)

3. Fly Like A Bird

1. Place up above
: Heaven, Paradise
(Surga)
2. To erase all my burdens
: Make her happy
(Membuatnya Bahagia)
3. Fly like a bird
: Be a free man
(Menjadi orang yang bebas)
4. Take to the sky
: Make it be a big thing
(Menciptakan hal yang besar)

-
5. Don't let the world break me tonight
: Don't let her give up, don't let
chrushed
6. I need the strength of You by my side
: Ask helping with God
7. With God's love you'll survive
: God is everything that we need
(Kita membutuhkan Kasih Tuhan)
- Number 1 : Figure of Speech
- Number 2,4 : Separable phrasal verb (Long idiom)
- Number 3 : Figure of speech
(Personification)
- Number 5 : Figurative of Speech
(methapore)
- Number 6 : Idiom with phrasal verb +
noun
- Number 7 : Idiom with adjective + noun
4. **Make It Happend**
1. Keep on going
: Keep moving forward/keep her spirit.
(Tetap berjuang, tetap semangat)
 2. If i would make it through the night
: Keep in moving through the hard
Situation
(tetap berjuang dalam situasi yang
sulit)
 3. Held on
: Believe in, trust (Percaya)
 4. I've Found my way
: Find her destany
(Menentukan takdirnya)
 5. Make it happen
: Be in Reality (Menjadi Kenyataan)
 6. Get down on your knees at night
: Pray (Berdoa)
 7. Giving Up
: Surrender, despair
(Menyerah, Putus asa)
 8. Hold On
: Survive (Bertahan)
- Number 1, 3, 5, 7, 8 : separable phrasal verb
- Number 2 : Figure of speech (Smile)
- Number 4 : Idiom with phrasal verb +
adjective combination
- Number 6 : Verb + noun + preposition
5. **Can't let Go**
1. Captured my soul
: Really Love Somebody
(Sungguh sangat Mencintainya)
 2. I see you in my dreams
: Always think about him
(Selalu memikirkannya)
3. You're all i know
: He is everything for her
(Dia segalanya baginya)
4. You just walk on by
: Not pay attention, did not take
Note of (Tidak memperhatikan
Sama sekali)
5. Holding on
: To wait, look forward to
(Menunggu)
6. My World is gone
: Hopeless
(Tidak ada harapan)
7. The sorrow i have insade
: The sadness, suffering
(Kesedihan, Penderitaan)
8. Out of my mind
: To Forget About
(Melupakan)
- Number 1, 3 : Figure of speech (personification)
- Number : Verb + preposition
- Number 4 : Idiom with phrasal verb +
preposition
- Number 5 : Separable phrasal verb (Long
idiom)
- Number 6 : Figure of speech (hyperbole)
- Number 8 : Idiom with adjective + noun
6. **Close My Eyes**
1. Life was a winding road
: Life is not always very fun
(Hidup penuh liku-liku)
 2. Raised my head to the sky
: To hope, try to find a spirit (Berharap)
 3. I grew up
: Sprout up (Tumbuh)
 4. Was on the verge of fading
: No aim (Tidak ada tujuan)
 5. Woke up in time
: Realize, be aware (Menyadari)
 6. Sail away on an ocean
: Wander about (Merantau)
 7. Orange clouds
: Challenge,defiance (Tantangan)
- Number 1,4 : Figure of speech
- Number 2 : Idiom in phrasal verb +
preposition
- Number 3,5 : Separable phrasal verb
- Number 6 : Phrasal verb followed by
preposition
- Number 7 : Adjective + noun

5. The Instrument of collecting Data

The paper used songs by Mariah Carey, In collecting data the writer will make some observation. What the writer will do to solve the problems in this paper are; firstly, she will search and read many books related to idiom her topic in this paper. A Visiting internetsite will do by the writer to enrich her supporting material about English idioms.

IV. DISCUSSION AND FINDINGS

The chapter explained the finding of research. The finding of research were based on the obtained data and taken from field research and library research about Mariah Carey's songs, The following was the real idiomatic expression take from the Mariah Carey's songs.

1.The kind of idiom expression that found in Mariah Carey's songs.

Table 1 kind of idiom in Mariah Carey's songs

Separable phrasal	18
Inseparable phrasal verb	2
Figurative speech	12
Idiom with adjective	1
To be + adverb phrase	1
Verb + adjective	2
Verb + preposition	4
Verb + noun	3
Adjective + noun + preposition	3

2. Classifying each song into categories

Table.2 classifying each song into its categories

No	Title of songs	Categories
1	Hero	Advice
2	Can't take that away	Advice
3	Fly like a bird	Advice
4	Make it happened	Love
5	Can't let go	Love
6	Close my eyes	advice

From the table above, the writer conclude that most of the Mariah Carey's song is categorized in advice song, because Mariah Carey's always tell her experience about life in her song.

Furthermore, the writer just want to analyze herself and in senior high school level, because the writer think, if the writer give the analyze in elementary school, the writer think that they can't analyze the song because it is too high.

3. The interpretation of the findings

From the table above, the writer conclude that most of the Mariah Carey's song use separable the phrasal verb. From six songs of Mariah Carey's that was analyzed by the writer, there are 18 separable phrasal verb and four songs from six songs categorizes as advice of

inspiring songs. And the lyrics of advice or inspiring songs usually used in separable phrasal verb.

4. The easy way in finding an idiomatic expression in a song.

All most all of people can sing a song, but they do not understand what the meaning of the song itself, because many of song especially western song use idiomatic expression. Otherwise, the word of the song sometimes have the different meaning from the literal meaning as usual.

After the writer analyze the idiom expression of the Mariah Carey's song, she found the easy way to find the idiom in the song. Some of the way are : give the attention on phrase such as "adjective phrase, noun, .preposition have a new concept that will not find in the dictionaries.

V. CONCLUSIONS

Language has a very important role in human interaction in their daily activity moreover English. We are hoped to able in speaking English because is the only language that can use in all entire the world. That is why we can go abroad if we can communicate in English as well.

Communication is done to give information one another. Communication is not only done by oral or taking directly from face to face with listener or receiver, but it can also be done by written such as listening to English songs. More over communication by this way can combine oral and written form into one setting, we are listening those western song through television because television can display picture, produce voice or sound and presenting the text on the monitor simultaneously with the picture and sound in one setting.

Some people say that studying is a bore activity, while listening to the music and songs are a fun activity. Actually, those two activities can be combined into one in order to studying , it can be a fun activity as well. Actually, listening to western song can give us a good effect especially for who want to increase their English skill.

Based on what the writer has written at previous chapters, that is about idiomatic expression. Actually, though idiomatic expression that exist in Mariah Carey's song, we can at least increase a little bit of our English skill, because with listen to the western song we

can get new word that beautiful and it wil help us to communicate in well.

Indeed, language style that is used in English song is quite different with language style, that is used in our daily conversation, but sometimes language style like English song is also used in daily conversation to emphasize our statements. In English or western songs, usually use poetic expression to beautify they lyrics. Beside poetic expression, idiomatic expression are also found at English songs. The function of them are to give the verses or to colorful the lyrics. According to the research that the writer has done to six English song “ Mariah Carey’s song “ . finally , with the reference to the research result, the writers take conclusions about the using idiomatic expression at English song as follows :

1. The idiomatic expression that found in Mariah Carey’s song are separable phrasal verb 18, inseparable phrasal verb 2, figurative speech 12, idiom with adjective 1, to be + adverb phrase 1, verb + adjective 1, verb + preposition 4, adjective + noun 3, verb + noun + various preposition 3.
2. Most of the Mariah Carey’s song use in separable phrasal verb idiom.
3. Learning the idiom can help us to know the meaning of songs.
4. Mariah Carey’s song is love and advice categories.
5. Learning the idioms by learning the western song really helpful in increase

REFERENCES

- Cheng Lim Tan, 2004. *Advanced English Idioms For Effective Communication*. Singapore : PT. Gelora Aksara Pratama
- Dixson, Robert, J. 1971. *Essential Idioms in English*. USA: Regents Publishing Company, Inc.
- Hocket C. F. 1958. *A Course in Modern Linguistics*. Newyork : Macmilan.
- Machlis, Joseph. 1995. *The Enjoyment of Music*. New York : W.w. Norton and Company Inc.
- Wallace, Michael J. 1982. *Teaching Vocabulary*. USA : Heiremana Educational Book.

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SERDANG HULU MEDAN

Rudy (NIDN: 0130048101)

ABSTRACT

PT. Serdang Hulu is a company that engaged in manufacturing of crude palm oil and plantation of palm oil. Based on the initial data that obtain in this research, it is known that has sense of dissatisfaction to employees, especially staffs on every division of company. One of the reasons are the compensation system what established by the company, it is based only the UMP (Upah Minimum Provinsi) and the compensation difference between the old and new employees are not too much different; therefore the problem of this research is to determine “How much influence compensation on employees’ job satisfaction at PT. Serdang Hulu Medan?” The results are obtained from this research are: test correlation is 0.877 which indicates a high/strong correlation; test of determination is 76.8% which means there is a contribution on giving compensation towards employees’ job satisfaction at 76.8% and the remaining of 23.2% is influenced by other factors. To hypothesis test, the writer uses distribution Z test. The results are showed that Z count 6.736 > Z table 1.960, it is mean the alternative hypothesis is accepted that “There is an influence of giving compensation on employees’ job satisfaction at PT. Serdang Hulu Medan.”

Key words: Giving Compensation; Employees’ Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa seorang karyawan merupakan kekayaan atau aset utama di dalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan sangat baik. Keberadaan dari sumber daya manusia sendiri penting bagi setiap perusahaan supaya perusahaan tersebut dapat mengatur, mengelola dan mengurus sumber daya manusia yang mereka miliki secara produktif, efektif, dan efisien.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Perusahaan sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa bahan baku, sumber daya manusia, modal dan teknologi. Di antara semua faktor yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan memiliki pengaruh yang paling besar dalam sebuah perusahaan. Karena walaupun memiliki bahan baku dan modal yang melimpah serta teknologi yang paling canggih, tanpa adanya tenaga kerja ahli yang mengelolanya, semuanya menjadi tidak bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan global.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:359), jika sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawan, perusahaan

tersebut dapat berharap untuk melihat peningkatan atas kepuasan tiap individu. Dari hal di atas dapat diketahui bahwa perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik dan adil dapat memberikan pengaruh yang besar dalam kepuasan kerja karyawan, sebab dengan adanya kompensasi yang baik dan adil maka setiap kebutuhan atau keinginan seseorang dapat terpenuhi. Semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin besar pula kebutuhan atau keinginan dapat dipenuhi.

Dampak dari sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan staf di setiap divisi sehingga masalah-masalah yang timbul di PT. Serdang Hulu yaitu banyak pekerjaan karyawan staf PT. Serdang Hulu yang tidak terselesaikan sesuai tenggang waktu yang diberikan dan banyak karyawan staf yang mengundurkan diri karena kecewa.

PERUMUSAN MASALAH

Kompensasi merupakan salah satu faktor bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja. Dari kompensasi yang diterima, karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Selain itu pemberian kompensasi yang layak juga bisa membuat karyawan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan. Jadi pemberian kompensasi yang layak harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang

telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT. Serdang Hulu Medan?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam sebuah organisasi yang dapat dikatakan sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan organisasional.

Menurut Dessler (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan menentukan kompensasi karyawan, serta mengurus hubungan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan di antara tenaga kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama dengan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan.

DEFINISI KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu alat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor dalam suksesnya sebuah organisasi, sebab dengan pemberian kompensasi yang layak memberikan dampak yang positif bagi karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Menurut Mangkunegara (2011:83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Dessler

(2013:352), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang muncul dari karyawan tersebut. Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang berbentuk langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut.

TUJUAN KOMPENSASI

Hasibuan (2012:137) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi antara lain adalah

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

KEPUASAN KERJA

Seorang individu yang bekerja bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan, hasil kerja yang individu tersebut selesaikan akan mempengaruhi tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pandangan dan perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga dengan kata lain individu tersebut harus memiliki rasa kepuasan akan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Mary Coulter (2012:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif.

Menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar perkerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu yang bersifat emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Jika individu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut merasa puas dan sebaiknya jika individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut tidak merasa puas.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Menurut Sekaran (2010:79), Kerangka berpikir adalah kumpulan konsep saling terkait yang dapat digunakan untuk mengarahkan penelitian dengan tujuan memprediksi dan menjelaskan hasil daripada penelitian. Kerangka berpikir juga adalah struktur yang dapat menahan atau mendukung teori studi penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



HIPOTESIS

Menurut Dessler (2013:91), hipotesis adalah pernyataan resmi yang menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah

ditetapkan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H0: Pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu.

Ha: Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu.

METODE PENELITIAN

Menurut Jackson (2011:1), Research design is the master technique, which plays a very important role in finding answers to research questions. It provides the method by which a study can be completed and give guidelines and/or instructions on how to collect and analyze the data. Thus, one must be capable of identifying the best design by which to undertake social science research.

Desain penelitian adalah penguasaan teknik yang memainkan peran penting dalam menentukan jawaban untuk pertanyaan penelitian. Desain penelitian juga menyediakan metode pembelajaran yang dapat diselesaikan dan memberikan pedoman dan/atau petunjuk tentang bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan demikian, seseorang harus mampu mengidentifikasi desain terbaik dalam melakukan penelitian ilmu sosial.

Berdasarkan Sukaria (2011:26), desain penelitian yang digunakan dalam meneliti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mencandra atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek atau populasi tertentu.

2. Penelitian korelasional

Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Dalam penelitian deskriptif, penulis menggunakannya dengan tujuan untuk menentukan, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh supaya peneliti dapat menjelaskan hasil yang terdapat dalam. Dalam penelitian korelasional, penulis menggunakannya untuk menemukan hubungan di antara dua variabel – variabel bebas (variabel X) yaitu pemberian kompensasi terhadap variabel terikat

(variabel Y) yaitu kepuasan kerja – oleh pengumpulan data dari kuesioner.

OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian populasi atau penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil seluruh populasi. Jumlah seluruh karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 60 (enam puluh) karyawan dan seluruh karyawan PT. Serdang Hulu tersebut akan dijadikan populasi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut.

OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Jackson (2011:58), An operasional variable is one that clearly specifies how the levels of a variable are to be defined or manipulated, or how scores on a variable and to be measured, in a particular study. Operation definitions are specified for identifying difference along the dimensions of a variable. Operasional variabel adalah salah satu spesifikasi yang menentukan bagaimana tingkat variabel harus didefinisikan atau dimanipulasi, atau bagaimana variabel dinilai dan diukur, dalam studi tertentu. Definisi operasi adalah spesifikasi untuk mengidentifikasi perbedaan sepanjang dimensi variabel. Penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung bagi karyawan atas hasil kerja mereka bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat

Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai

respon atau refleksi perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas menurut Sukaria (2011:219).

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3. Uji normalitas

Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal.

4. Metode statistik deskriptif

Menurut Sukaria (2011:268), metode statistik deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul.

5. Metode koefisien korelasi

Sukaria (2011:274) mengemukakan bahwa metode koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

6. Metode koefisien determinasi

Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

7. Analisis regresi linear

Kasmadi dan Sunariah (2014:92) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan untuk mengidentifikasi nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X.

8. Uji hipotesis

Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang telah dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,30 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,921 (variabel X) dan 0,942 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji OneSample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 (variabel X) dan 0,167 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Menurut hasil SPSS 23.0, nilai mean untuk Pemberian Kompensasi (variabel X) adalah 27,1667 atau responden rata-rata menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel X adalah 28 (setuju) dan nilai mode untuk variabel X adalah 25 (ragu-ragu). Kemudian, nilai mean untuk Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) adalah 33,4333 atau rata-rata responden menjawab ragu-ragu. Nilai median untuk variabel Y adalah 33,5 (ragu-ragu) dan Nilai mode untuk variabel Y adalah 27 (ragu-ragu).
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,877, yang berarti bahwa pemberian kompensasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 76,8% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Serdang Hulu adalah 76,8% dan sisa 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah $Y = 3,518 + 1,101X$. Nilai positif a adalah walaupun pemberian kompensasi tidak meningkat, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 3,518. Nilai b adalah setiap peningkatan 1 angka untuk pemberian kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,101.

8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 6,736; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ketiga belas. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 76,8%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (pemberian kompensasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Dan saran yang diberikan Sistem pemberian kompensasi di PT. Serdang Hulu khususnya bagi staf tidak boleh hanya berdasarkan pada UMP (Upah Minimum Provinsi), tetapi juga harus berdasarkan pada prestasi kerja dan lama bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan staf dapat lebih terpuaskan akan kompensasi yang mereka terima dan bekerja lebih baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management, thirteen edition. New Jersey: Pearson Education.
- Jackson, Sherri L. (2011). Research methods and statistics: A critical thinking aproach. Mason: Cengage Learning.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). Human Resource Management, thirteen edition. Mason: Cengage Learning.
- Sekaran, Uma & R. Bougie. (2010). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. UK: John Wiley & Sons.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). Metode Penelitian. Medan: USU Press.

PENERAPAN CUSTOMER DUE DILLIGENCE DALAM PROGRAM ANTI PENCUCIAN UANG PADA PT BANK “X”

Muhammad Zuhri
Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAKSI

Bank harus dapat meneliti identitas nasabah, dan melakukan proses identifikasi, verifikasi, dan pemantauan transaksi nasabah dan mengkajinya dengan menggunakan metode *Customer Due Dilligence*. Hal ini disebabkan sifat produk dan jasa yang disediakan, bank sangat rentan terhadap kemungkinan digunakan sebagai media pencucian uang. Pada industri perbankan tersedia banyak pilihan transaksi bagi pelaku pencucian uang yang memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyamarkan uang hasil kejahatan menjadi seperti uang halal (*Money Laundry*), termasuk transaksi pengiriman uang yang memungkinkan uang berpindah tempat dalam waktu yang sangat singkat.

Keyword : *money laundry, customer due dilligence, tindak pidana, proses identifikasi, verifikasi, dan pemantauan transaksi*

A. Pendahuluan.

Tindak pidana pencucian uang atau yang sering dikenal dengan istilah *money laundering* merupakan istilah yang sangat sering didengar dari berbagai media massa. *Money laundering* sangat lazim digunakan untuk menggambarkan usaha-usaha yang dilakukan oleh seseorang ataupun badan hukum untuk melegalisasi uang “kotor”, yang diperoleh dari hasil tindak pidana atau hasil dari pengalihan uang yang berasal dari pemerasan, transaksi narkotika, dan dari sumber-sumber lain yang ilegal melalui saluran yang legal juga, sehingga sumber asal uang tersebut tidak dapat diketahui atau dilacak. Tindak pidana pencucian uang adalah tindakan memproses sejumlah besar uang ilegal dari hasil tindak pidana menjadi dana yang kelihatannya bersih atau sah menurut hukum, dengan menggunakan metode yang canggih, kreatif, dan kompleks. Penelitian ini lebih lanjut akan mengkaji lebih dalam tentang metode *Customer Due Dilligence* untuk mencegah kejahatan dalam bidang perbankan khususnya tentang tindak pidana pencucian uang. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan apakah transaksi yang dilakukan sesuai dengan profil calon pengguna jasa. Dalam kegiatan ini dilakukan proses identifikasi, verifikasi, dan pemantauan transaksi calon pengguna jasa.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :“Apakah Penerapan Customer Due Dilligence Dalam Program Anti Pencucian Uang pada PT

Bank “X” telah sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku”?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Apakah Penerapan Customer Due Dilligence Dalam Program Anti Pencucian Uang pada PT Bank “X” telah sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku”.

D. Landasan Teori

Pengertian Cuctomer Due Dilligence (CDD)

Customer Due Dillegence (CDD) adalah kegiatan berupa identifikasi, verifikasi, dan pemantauan yang dilakukan bank untuk memastikan bahwa transaksi tersebut sesuai dengan profil nasabah (*Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/28/PBI/2009*).

Kebijakan dan Prosedur Customer Due Dilligence (CDD)

Bank wajib melakukan prosedur *Customer Due Dilligence (CDD)* pada saat:

- a. Melakukan hubungan usaha dengan calon nasabah.
- b. Melakukan hubungan usaha dengan *Walk In Customer*.
- c. Bank meragukan kebenaran informasi yang diberikan oleh nasabah.
- d. Penerima kuasa, dan/atau *Beneficial Owner*, atau
- e. Terdapat transaksi keuangan yang tidak wajar yang terkait dengan pencucian uang dan pendanaan terorisme.

Customer Due Dilligence (CDD) Yang Lebih Sederhana

Bank dapat menerapkan prosedur *Customer Due Dilligence* (CDD) yang lebih sederhana dari prosedur *Customer Due Dilligence* (CDD), terhadap calon nasabah atau transaksi yang tingkat risiko terjadinya pencucian uang tergolong rendah dan memenuhi kriteria antara lain, sebagai berikut :

- a. Tujuan pembukaan rekening untuk pembayaran gaji.
- b. Nasabah berupa perusahaan publik yang tunduk pada peraturan tentang kewajiban untuk mengungkapkan kinerjanya.
- c. Nasabah berupa Lembaga Negara/Pemerintah, atau
- d. Transaksi pencairan cek yang dilakukan oleh *Walk in Customer* (WIC) perusahaan.

Pencucian Uang (*Money Laundering*)

Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002, pencucian uang adalah perbuatan menempatkan, mentransfer, membayarkan, membelanjakan, menghibahkan, menyumbangkan, menitipkan, membawa ke luar negeri, menukarkan, atau perbuatan lainnya atas harta kekayaan yang diketahuinya atau patut diduga merupakan hasil tindak pidana dengan maksud untuk menyembunyikan, atau menyamarkan asal usul harta kekayaan sehingga seolah-olah menjadi harta kekayaan yang sah. Menurut Sutedi (2014:19), pencucian uang adalah suatu proses atau perbuatan yang bertujuan untuk menyembunyikan atau menyamarkan asal-usul uang atau harta kekayaan yang diperoleh dari hasil tindak pidana yang kemudian diubah menjadi harta kekayaan yang seolah-olah berasal dari kegiatan yang sah.

Tahap-Tahap Dan Proses Pencucian Uang

Menurut Fuady (1999:80), secara umum terdapat beberapa tahap dalam melakukan usaha pencucian uang, yaitu sebagai berikut :

a. Penempatan (*placement*).

Tahap ini merupakan tahap pertama, yaitu pemilik uang tersebut men-depositokan uang haram tersebut ke dalam sistem keuangan (*financial system*). Setelah uang itu masuk ke dalam sistem keuangan perbankan, berarti uang itu telah juga masuk ke dalam sistem keuangan negara yang bersangkutan. Oleh karena itu, uang yang telah ditempatkan di suatu bank itu, selanjutnya dapat lagi dipindahkan ke bank lain, baik di negara tersebut maupun di negara lain.

b. Transfer (*layering*)

Layering adalah memisahkan hasil tindak pidana dari sumbernya yaitu tindak pidananya melalui beberapa tahap transaksi keuangan untuk menyembunyikan dan menyamarkan asal-usul dana. Dalam kegiatan ini terdapat proses pemindahan dana dari beberapa rekening atau lokasi tertentu sebagai hasil *placement* ke tempat lain melalui serangkaian transaksi yang kompleks dan didesain untuk menyamarkan dan menghilangkan jejak sumber dana tersebut.

c. Menggunakan harta kekayaan (*integration*)

Integration adalah upaya menggunakan harta kekayaan yang telah tampak sah, baik untuk dinikmati langsung, diinvestasikan ke dalam berbagai bentuk kekayaan material maupun keuangan, dipergunakan untuk membiayai kegiatan bisnis yang sah, ataupun untuk membiayai kembali kegiatan tindak pidana. Dalam melakukan pencucian uang, tujuan utamanya adalah menyamarkan/menghilangkan asal-usul uang sehingga hasil akhirnya dapat dinikmati atau digunakan secara aman.

Beberapa Modus Operandi Pencucian Uang

Menurut Mahmoedin (1997:295-297), modus operandi kejahatan pencucian uang umumnya dilakukan melalui cara-cara, antara lain :

a. Melalui kerja sama modal.

Uang hasil kejahatan secara tunai dibawa ke luar negeri. Uang tersebut masuk kembali dalam bentuk kerja sama modal (*joint venture project*). Keuntungan investasi tersebut diinvestasikan lagi dalam berbagai usaha lain. Keuntungan usaha lain ini dinikmati sebagai uang yang sudah bersih, karena tampaknya diolah secara legal, bahkan sudah dikenakan pajak.

b. Melalui agunan kredit.

Uang tunai diselundupkan ke luar negeri, lalu disimpan di bank negara tertentu yang prosedur perbankannya termasuk lunak. Dari bank tersebut ditransfer ke bank Swiss dalam bentuk deposito. Kemudian dilakukan peminjaman ke suatu bank di Eropa dengan jaminan deposito tersebut. Uang hasil kredit ditanamkan kembali ke negara asal uang haram tadi.

c. Melalui perjalanan ke luar negeri

Uang tunai ditransfer ke luar negeri melalui bank asing yang ada di negaranya. Lalu uang tersebut dicairkan kembali ke negara asalnya

- oleh orang tertentu, seolah-olah uang tersebut berasal dari luar negeri.
- d. Melalui penyamaran usaha dalam negeri
Dengan uang tersebut didirikanlah perusahaan samaran, tidak dipermasalahkan apakah usaha tersebut berhasil atau tidak, namun kesannya usaha tersebut telah menghasilkan uang “bersih”.
- e. Melalui penyamaran perjudian
Dengan uang tersebut didirikanlah usaha perjudian. Tidak menjadi masalah apakah menang atau kalah, namun akan dibuat kesan “menang”, sehingga ada alasan asal usul uang tersebut.
- f. Melalui penyamaran dokumen
Uang tersebut secara fisik tidak kemana-mana, namun keberadaannya didukung oleh berbagai dokumen palsu atau dokumen yang diadakan, seperti membuat *double invoice* dalam jual beli dan ekspor impor, agar terkesan uang itu sebagai hasil kegiatan luar negeri.
- g. Melalui pinjaman luar negeri
Uang tunai dibawa ke luar negeri dengan berbagai cara, lalu uang tersebut dimasukkan kembali sebagai pinjaman luar negeri. Hal ini seakan-akan memberikan kesan bahwa pelaku memperoleh bantuan kredit dari negeri.
- h. Melalui rekayasa pinjaman luar negeri
Uang secara fisik tidak kemana-mana, namun kemudian dibuat suatu dokumen seakan-akan ada bantuan atau pinjaman luar negeri. Jadi, pada kasus ini sama sekali tidak ada pihak pemberi pinjaman. Yang ada hanya dokumen pinjaman, yang kemungkinan besar adalah dokumen palsu.

Pelaku Pencucian Uang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang membedakan tindak pidana pencucian uang, yaitu sebagai berikut :

- a. **Pelaku aktif**, yaitu setiap orang yang menempatkan, mentrasfer, mengalihkan, membelanjakan, membayarkan, menghibahkan, menitip-kan, membawa ke luar negeri, mengubah bentuk, menukar dengan uang atau surat berharga atau perbuatan lain atas harta kekayaan yang diketahuinya atas patut diduganya merupakan hasil tindak pidana.
- b. **Pelaku pasif**, yaitu setiap orang yang menerima atau menguasai penempatan, pentransferan, pembayaran, hibah, sumbangan, penitipan, penukaran, atau menggunakan harta

kekayaan yang diketahuinya atau patut diduganya merupakan hasil tindak pidana.

c. **Pelaku yang menyamarkan asal usul**, sumber lokasi, peruntukan, pengalihan hak-hak, atau kepemilikan yang sebenarnya atas harta kekayaan yang diketahuinya atau patut diduganya merupakan hasil tindak pidana.

E. Dampak Kejahatan Pencucian Uang

Berdasarkan suatu *paper* yang dikeluarkan *Department of Justice Canada* (1998:5). Kegiatan pencucian uang yang dilakukan oleh organisasi-organisasi kejahatan atau oleh para penjahat individual sangat merugikan masyarakat. Beberapa dampak kejahatan pencucian uang terhadap masyarakat, yakni sebagai berikut :

1. Pencucian uang memungkinkan para penjual dan pengedar narkoba, para penyelundup dan para penjahat lainnya untuk dapat memperluas kegiatan operasinya. Hal ini akan meningkatkan biaya penegakan hukum untuk memberantasnya dan biaya perawatan serta pengobatan kesehatan bagi para korban atau pecandu narkotika.
2. Kegiatan pencucian uang mempunyai potensi untuk merongrong keuangan masyarakat (*financial of community*), sebagai akibat sedemikian besarnya jumlah uang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Potensi untuk melakukan korupsi meningkat bersamaan dengan peredaran jumlah uang haram yang sangat besar.
3. Pencucian uang mengurangi pendapatan pemerintah dari pajak dan secara tidak langsung merugikan para pembayar pajak yang jujur dan mengurangi kesempatan kerja yang sah.

F. Pencegahan Pencucian Uang

Indonesia memberi perhatian terhadap tindak pidana lintas negara yang terorganisasi (*transnational organized crime*) seperti pencucian uang (*money laundering*) dan terorisme. Pada tataran internasional, upaya melawan kegiatan pencucian uang ini dilakukan dengan bentuk satuan tugas yang disebut *The Financial Action Task Force (FATF) on money laundering* oleh kelompok 7 negara (G-7) dalam G-7 Summit di Perancis pada bulan Juli 1989. FATF saat ini beranggotakan 29 Negara/territorial, serta 2 organisasi regional yaitu *the European Commision* dan *the Gulf Cooperation Council* yang mewakili pusat-pusat keuangan utama di Amerika, Eropa, dan Asia.

Untuk wilayah Asia Pasifik terdapat *the Asia Pacific Group on Money Laundering* (APG) yaitu badan kerja sama internasional dalam pengembangan anti *money laundering regime* yang didirikan pada tahun 1997, dan Indonesia telah menjadi anggota sejak tahun 2000. Saat ini, *the Asia Pacific Group on Money Laundering* (APG) terdiri dari 26 anggota yang terbesar di Asia Selatan, Asia Tenggara, dan Asia Timur serta Pasifik Selatan. Salah satu peran dari *The Financial Action Task Force* (FATF) adalah menetapkan kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan dalam bentuk rekomendasi tindakan untuk mencegah dan memberantas pencucian uang. Sejauh ini *The Financial Action Task Force* (FATF) telah mengeluarkan 40 (empat puluh) rekomendasi pencegahan dan pemberantasan pencucian uang serta 8 (delapan) rekomendasi khusus untuk memberantas pendanaan terorisme. Rekomendasi tersebut kini oleh berbagai negara di dunia telah diterima sebagai standar internasional dan menjadi pedoman baku dalam memberantas kegiatan pencucian uang. Negara-negara yang berdasarkan penilaian *The Financial Action Task Force* (FATF) tidak memenuhi rekomendasi tersebut akan dimasukkan dalam daftar *Non-Cooperative Countries and Territories* (NCCTs).

G. Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)

PPATK didirikan pada tanggal 17 April 2002, bersamaan dengan disahkannya Undang-undang No. 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang. Sebelum PPATK beroperasi secara penuh sejak 18 Oktober 2003, tugas dan wewenang PPATK yang berkaitan dengan penerimaan dan analisis transaksi keuangan mencurigakan di sektor perbankan, dilakukan oleh Unit Khusus Investigasi Perbankan Bank Indonesia (UKIP-BI). Selanjutnya dengan penyerahan dokumen transaksi keuangan mencurigakan dan dokumen pendukung lainnya yang dilakukan pada tanggal 17 Oktober 2003, maka tugas dan wewenang dimaksud sepenuhnya beralih ke PPATK.

Dalam perkembangannya, tugas dan kewenangan PPATK seperti tercantum dalam Undang-undang No. 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 25 tahun 2003 telah ditambahkan termasuk penataan kembali kelembagaan PPATK pada Undang-undang No. 8 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana

Pencucian Uang yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 22 Oktober 2010.

H. Tugas, Fungsi, dan Wewenang PPATK

Tugas, Fungsi, dan Wewenang PPATK diatur dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang, pada Pasal 39, Pasal 40, dan Pasal 41.

1. Tugas PPATK

menetapkan PPATK mempunyai tugas mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang.

2. Fungsi PPATK

Dalam melaksanakan tugasnya, PPATK mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang.
- b. Pengelolaan data dan informasi yang diperoleh PPATK.
- c. Pengawasan terhadap kepatuhan Pihak Pelapor.
- d. Analisis atau pemeriksaan laporan dan informasi Transaksi Keuangan yang berindikasi tindak pidana pencucian uang dan/atau tindak pidana lain ("predicate crimes").

3. Wewenang PPATK

Dalam melaksanakan fungsi pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang, PPATK berwenang:

- a. Meminta dan mendapatkan data dan informasi dari instansi pemerintah dan/atau lembaga swasta yang memiliki kewenangan mengelola data dan informasi, termasuk dari instansi pemerintah dan/atau lembaga swasta yang menerima laporan dari profesi tertentu.
- b. Menetapkan pedoman identifikasi transaksi keuangan mencurigakan.
- c. Mengkoordinasikan upaya pencegahan tindak pidana pencucian uang dengan instansi terkait.
- d. Memberikan rekomendasi kepada pemerintah mengenai upaya pencegahan tindak pidana pencucian uang.
- e. Mewakili pemerintah Republik Indonesia dalam organisasi dan forum internasional yang berkaitan dengan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang.
- f. Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan anti pencucian uang, dan
- g. Menyelenggarakan sosialisasi pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang.

I. Risiko Pencucian Uang

Untuk menghindari risiko digunakannya bank sebagai sarana pencucian uang, maka seluruh jajaran bank wajib memahami modus yang dilakukan. Modus pencucian uang yang dilakukan para pelaku, yaitu melalui kegiatan berikut ini :

1. *Smurfing*, yaitu upaya untuk menghindari pelaporan dengan memecah transaksi yang dilakukan oleh banyak pelaku.
2. *Structuring*, yaitu upaya untuk menghindari pelaporan dengan memecahkan transaksi sehingga jumlah transaksi menjadi lebih kecil.
3. *U-turn*, yaitu upaya untuk mengaburkan asal usul hasil kejahatan dengan memutarbalikkan transaksi yang kemudian dikembalikan ke rekening asalnya.
4. *Cuckoo smurfing*, yaitu upaya mengaburkan asal usul sumber dana dengan mengirimkan dana dari hasil kejahatannya melalui rekening pihak ketiga dari luar negeri dan tidak menyadari bahwa dana yang diterimanya tersebut merupakan “*proceed of crime*”
5. Pembelian asset/barang mewah, yaitu menyembunyikan status kepemilikan dari asset/barang mewah termasuk pengalihan asset tanpa terdeteksi oleh sistem keuangan.
6. Pertukaran barang (barter), yaitu menghindari penggunaan dana tunai atau instrumen keuangan sehingga tidak dapat terdeteksi oleh sistem keuangan.
7. *Underground banking/Alternative Remittance Services*, yaitu kegiatan pengiriman uang melalui mekanisme jalur informal yang dilakukan atas dasar kepercayaan.
8. Penggunaan pihak ketiga, yaitu transaksi yang dilakukan dengan menggunakan identitas pihak ketiga untuk menghindari terdeteksinya pelaku asli.
9. *Mingling*, yaitu mencampurkan dana hasil tindak pidana dengan dana dari kegiatan usaha yang legal untuk mengaburkan sumber asal dananya.
10. Penggunaan identitas palsu, yaitu transaksi yang dilakukan dengan menggunakan identitas palsu sebagai upaya untuk mempersulit terlacaknya identitas dan pendekstrian keberadaan pelaku.

J. Area Berisiko Tinggi

Selain dari modus tersebut di atas, risiko pencucian uang sering terdapat beberapa area berisiko tinggi. Area berisiko tinggi tersebut adalah :

1. Produk dan jasa berisiko tinggi

Karakteristik dari produk dan jasa berisiko tinggi adalah :

- a. Mudah dikonversi menjadi kas atau setara kas.
- b. Mudah dipindahkan dari satu tempat ke tempat yang lain.
- c. Memiliki unsur kerahasiaan dan privasi yang tinggi.
- d. Sulit dilakukan dalam pelacakan.

2. Nasabah Berisiko Tinggi

Salah satu nasabah yang termasuk kategori berisiko tinggi adalah penyeleng-gara negara atau yang lebih dikenal secara internasional dengan sebutan *Politically Exposed Persons* (PEPs).

3. Usaha Berisiko Tinggi

Berdasarkan beberapa pengalaman dan kasus pencucian uang yang terjadi baik secara internasional maupun di Indonesia, usaha dan profesi di bawah ini sering menjadi sarana untuk melakukan pencucian uang, yaitu :

- a. Perdagangan Efek yang melakukan fungsi sebagai Perantara Efek (nasabah perusahaan).
- b. Perusahaan asuransi dan broker asuransi.
- c. *Money changer*.
- d. Dana pensiun dan usaha pendanaan.
- e. Bank dan perusahaan yang berlokasi di negara penghasil narkoba.
- f. Kasino dan tempat hiburan.

4. Transaksi Yang Terkait Dengan Negara Yang Berisiko Tinggi

Lingkungan internasional yang hampir tidak lagi memiliki batas (*borderless*), memudahkan lalu lintas orang, modal, dan informasi yang semakin cepat dan sulit terdeteksi. Hal ini menyebabkan meningkatnya pula kejahatan. Dengan demikian, penting bagi suatu negara dan institusi keuangannya untuk mengetahui posisi dan status suatu negara terkait dengan tingkat kejahatannya.

K. Fokus Program Anti Pencucian Uang

Untuk mendeteksi adanya transaksi yang tidak biasa, maka Bank umumnya memberikan perhatiannya pada dua kegiatan pokok yaitu :

1. Pada Waktu Pembukaan Rekening

Kegiatan ini dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya pembukaan rekening yang berpotensi mencurigakan. Secara umum, calon nasabah yang berikutnya baik dalam bekerjasama dengan pegawai bank dengan memberikan keterangan dan informasi mengenai dirinya secara jujur. Sebaliknya, calon nasabah yang mempunyai

hubungan dengan sesuatu yang illegal akan mencoba untuk menutupi profilnya. Mengingat pentingnya tahapan ini, maka dibuat standar prosedur yang mengatur hal-hal sebagai berikut :

a. Pejabat/petugas yang bertanggung jawab

Pejabat bank yang bertanggung jawab dalam pembukaan rekening adalah petugas/pejabat *front liners* yaitu :

- 1) Cabang atau Unit Kerja.
- 2) *Customer Service Representatives*.
- 3) *Customer Service Officers* atau *Relationship Manager*.

b. Kepala Kewajiban melakukan verifikasi dokumen.

Petugas/pejabat wajib untuk meminta dokumen dan informasi dari nasa-bahnya serta melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung dan informasi dengan sumber lainnya yang dapat dipercaya.

2. Pada Waktu Transaksi Dilakukan.

Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengevaluasi karakteristik transaksi nasabah. Membandingkan karakteristik transaksi dengan profil nasabah mela-kukan satu cara untuk meyakinkan bank bahwa tidak ada indikasi nasabah melakukan tindak pidana pencucian uang.

L. Pengelompokan Nasabah Berdasarkan *Risk Based Approach*

1. Pokok-pokok pengelompokan nasabah berdasarkan *Risk Based Approach* (RBA) adalah, sebagai berikut :

a. Tingkat risiko nasabah terdiri dari 3 tingkatan yaitu risiko rendah, menengah, dan tinggi.

- 1) Untuk nasabah risiko rendah dapat dilakukan CDD Sederhana.
- 2) Untuk nasabah risiko menengah diberikan CDD Reguler.
- 3) Untuk nasabah risiko tinggi wajib diberikan EDD.

b. Pengelompokan nasabah harus didokumentasikan dan dipantau secara berkesinambungan agar dapat memastikan kesesuaian tingkat risiko yang telah ditetapkan.

c. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara transaksi/profil nasabah dengan tingkat risiko yang telah ditetapkan, maka dilakukan penyesuaian, yaitu :

- 1) Menerapkan prosedur CDD bagi nasabah yang semula tergolong berisiko rendah berubah menjadi berisiko

menengah sesuai dengan penetapan tingkat risiko yang baru.

- 2) Menerapkan prosedur EDD bagi nasabah yang semula tergolong berisiko rendah atau menengah berubah menjadi berisiko tinggi.
 - 3) Perlu dilakukan penilaian risiko secara memadai terhadap nasabah yang telah menjalani usaha dalam jangka waktu tertentu dengan cara mempertimbangkan informasi serta profil nasabah.
2. Profil risiko ditetapkan berdasarkan analisis terhadap beberapa hal, yaitu:
- a. Identitas nasabah.
 - b. Lokasi usaha.
 - c. Profil nasabah.
 - d. Jumlah transaksi.
 - e. Kegiatan usaha nasabah.

M. Penerapan *Customer Due Dilligence* (CDD) Pada PT Bank “X”.

CDD adalah kegiatan berupa identifikasi, verifikasi, dan pemantauan yang dilakukan bank untuk memastikan bahwa transaksi tersebut sesuai dengan profil nasabah.

1. Ketentuan Umum CDD.

Prosedur CDD dilakukan pada saat :

a. Permulaan hubungan dengan nasabah Sebelum dilakukannya pembukaan hubungan dengan nasabah, wajib melakukan CDD. Pelaksanaan CDD ini dilakukan oleh setiap pejabat/ petugas yang langsung berhadapan dengan nasabah, yaitu :

- 1) *Customer Service Representatives*.
- 2) *Customer Service Officer*.
- 3) Kepala Cabang atau *Relationship Manager* dari Unit Bisnis.

b. Melakukan hubungan usaha dengan *Walk In Customer* (WIC).

c. Bank meragukan kebenaran informasi yang diberikan nasabah, penerima kuasa atau *Beneficial Owner*.

d. Terdapat transaksi keuangan yang tidak wajar terkait dengan pencucian uang, pendanaan terorisme, korupsi, dan narkotika.

e. Untuk *Existing Customer* apabila terjadi hal sebagai berikut :

- 1) Terdapat peningkatan nilai transaksi yang signifikan.
- 2) Terdapat perubahan profil nasabah yang bersifat signifikan.
- 3) Informasi nasabah yang disimpan dalam *Customer Information Files* (CIF) belum lengkap atau belum sesuai dengan informasi yang di-persyaratkan dalam

CDD untuk permintaan informasi dan dokumen.

N. Jenis Costumer Due Dilligence (CDD)

Sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia, CDD memiliki 2 jenis, yaitu :

1. *Customer Due Dilligence (CDD) Sederhana*

Dilakukan terhadap nasabah atau transaksi yang tingkat risiko pencucian uang atau pendanaan terorisme tergolong rendah, misalnya seperti :

- a. Tujuan pembukaan rekening hanya untuk pembayaran gaji.
- b. Nasabah berupa perusahaan publik.
- c. Nasabah merupakan lembaga pemerintah.
- d. Transaksi pencairan cek oleh *Walk in Customer* (WIC) perusahaan.

2. *Customer Due Dilligence (CDD) Reguler*

Dilakukan terhadap nasabah atau transaksi yang tingkat risiko pencucian uang atau pendanaan terorisme tergolong medium. Dilakukan untuk nasabah yang bukan kategori CDD Sederhana dan juga bukan EDD.

O. Enhanced Due Dilligence (EDD)

Enhanced Due Dilligence (EDD) adalah CDD yang dilakukan lebih mendalam terhadap nasabah atau area yang berisiko tinggi terhadap pencucian uang atau pendanaan terorisme, misalnya:

1. *Politically Exposed Persons* (PEP).
2. Usaha berisiko tinggi.
3. Transaksi dengan negara berisiko tinggi.
4. Melakukan transaksi tidak sesuai profil.

Apabila dari hasil EDD diperoleh *underlying* yang jelas, maka pemantauan terhadap transaksi dilaksanakan sebagaimana biasanya, apabila tidak diperoleh *underlying* yang jelas maka terhadap transaksi tersebut wajib dilakukan pemantauan yang ketat. Pelaksanaan EDD dilakukan oleh pelaksana tugas Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT) di unit kerja operasional. Pelaksanaan tugas APU dan PPT dapat melaporkan transaksi tersebut sebagai Laporan Transaksi Keuangan Mencurigakan (LTKM) kepada APU dan PPT *Department Compliance Group*.

P. Dokumen Pendukung

Permintaan informasi nasabah dalam proses pembukaan rekening wajib didukung dengan dokumen identitas yang masih berlaku. Rincian mengenai dokumen calon nasabah yang harus

diminta oleh petugas bank adalah sebagai berikut:

1. Nasabah perorangan

a. Dokumen pendukung identitas yang utama adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP). KTP merupakan persyaratan wajib bagi WNI, namun apabila KTP tidak dapat diserahkan calon nasabah, wajib menyerahkan SIM atau Pasport ditambah dengan 1 (satu) dokumen pendukung tambahan yang dapat menjelaskan kediaman calon nasabah secara *valid* seperti antara lain : *copy* tagihan telepon atau listrik atau NPWP.

b. Dalam hal nasabah/calon nasabah tinggal di alamat yang berbeda dengan KTP atau identitas lain tersebut di atas, maka calon nasabah wajib menyampaikan *copy* dokumen lain berupa surat keterangan domisili dari RT/RW setempat atau surat keterangan dari perusahaan dimana yang bersangkutan bekerja saat ini.

c. Bagi nasabah pegawai perusahaan pengguna jasa *Cash Management* yang tidak berdomisili/bertempat tinggal di kawasan cabang pengelola rekening perusahaan jasa *Cash Management*, agar perusahaan pengguna jasa *Cash Management* memberikan surat keterangan yang menyatakan bahwa pembukaan rekening nasabah tersebut adalah terkait dengan produk jasa *Cash Management* yang dinikmatinya.

d. Bagi calon mahasiswa perguruan tinggi yang bekerjasama dengan pengelolaan rekening perguruan tinggi, menyerahkan bukti pembelian formulir pendaftaran masuk perguruan tinggi.

e. Spesimen tanda tangan.

2. Nasabah Perusahaan

a. Perusahaan berupa bank

Dokumen pendukung wajib diserahkan :

- 1) Akte pendirian dan/atau anggaran dasar perusahaan.
- 2) Izin usaha atau izin lainnya dari instansi yang berwenang.
- 3) Spesimen tandatangan anggota Direksi yang berwenang mewakili perusahaan atau pihak yang diberi kuasa untuk melakukan hubungan usaha dengan bank.

b. Perusahaan selain bank

Usaha Mikro dan Usaha Kecil

Dokumen pendukung yang wajib diserahkan:

- a) Akte pendirian dan/atau anggaran dasar perusahaan.

- b) Spesimen tandatangan pengurus atau pihak yang diberi kuasa untuk melakukan hubungan usaha dengan bank.
- c) Kartu NPWP bagi nasabah yang diwajibkan untuk memiliki NPWP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Surat Izin Tempat Usaha (SITU) atau dokumen lain yang dipersyaratkan oleh instansi yang berwenang.

Bukan Usaha Mikro dan Usaha Kecil

- Dokumen pendukung yang wajib diserahkan:
- a) Akte pendirian dan/atau anggaran dasar perusahaan.
 - b) Spesimen tanda tangan pengurus atau pihak yang diberi kuasa untuk melakukan hubungan usaha dengan bank.
 - c) Kartu NPWP bagi nasabah yang diwajibkan untuk memiliki NPWP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - d) Surat Izin Tempat Usaha (SITU) atau dokumen lain yang dipersyaratkan oleh instansi yang berwenang.
 - e) Laporan keuangan atau deskripsi kegiatan usaha perusahaan.
 - f) Struktur manajemen perusahaan.
 - g) Struktur kepemilikan perusahaan.
 - h) Dokumen identitas anggota direksi yang berwenang mewakili perusahaan atau pihak yang diberi kuasa untuk melakukan hubungan usaha dengan bank.

Yayasan

- Dokumen pendukung yang wajib diserahkan:
- a) Deskripsi kegiatan yayasan
 - b) Struktur pengurus yayasan
 - c) Dokumen identitas anggota pengurus yang berwenang mewakili yayasan untuk melakukan hubungan usaha dengan bank.

Perkumpulan

- Dokumen pendukung yang wajib diserahkan :
- a) Nama penyelenggara.
 - b) Pihak yang berwenang mewakili perkumpulan dalam melakukan hubungan usaha dengan bank.

Lembaga Negara/Pemerintah, Lembaga Internasional, Perwakilan Asing.

Dokumen pendukung yang wajib diserahkan adalah surat penunjukan bagi pihak-pihak yang berwenang mewakili lembaga atau perwakilan dalam melakukan hubungan usaha dengan bank.

Q. Verifikasi

Informasi yang disampaikan oleh calon Nasabah/Nasabah/Walk In Customer (WIC) beserta dokumen pendukungnya wajib diteliti

kebenarannya dengan melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung tersebut berdasarkan dokumen atau sumber informasi lainnya yang dapat dipercaya dan independen serta memastikan bahwa data tersebut adalah data terkini.

- Proses verifikasi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :
- 1. Pertemuan langsung (*face to face*) dan wawancara dengan calon nasabah.
 - 2. Mencocokkan profil calon nasabah dengan foto diri yang ada dalam identitas.
 - 3. Meminta calon nasabah untuk menyerahkan lebih dari satu dokumen identitas apabila timbul keraguan terhadap identitas yang telah diserahkan.
 - 4. Menatausahakan salinan dokumen identitas setelah dilakukan pencocokan dengan dokumen yang sah.
 - 5. Melakukan pengecekan silang terhadap berbagai informasi yang dilakukan oleh nasabah, sebagai berikut:
 - a. Menghubungi nasabah melalui telepon (rumah atau kantor). Apabila nasabah menyerahkan nomor *handphone*, kewajiban pejabat/petugas adalah menanyakan apakah nomor tersebut nomor langganan atau nomor prabayar dan kemudian menuliskan di Aplikasi Pembukaan Rekening.
 - b. Menghubungi atasan calon nasabah apabila nasabah adalah karyawan.
 - c. Melakukan konfirmasi atas penghasilan nasabah dengan mensyaratkan rekening koran dari bank lain. Dapat juga digunakan tagihan lisrik dan tagihan telepon atas nama calon nasabah.
 - d. Meneliti daftar teroris dari sumber internasional.
 - e. Meneliti Daftar Hitam Nasional (DHN) yang dipelihara Bank Indonesia.
 - f. Meneliti daftar nasabah bermasalah yang dibuat sendiri oleh Bank.
 - 6. Proses verifikasi identitas calon nasabah harus sudah selesai sebelum membina hubungan usaha dengan calon nasabah atau melakukan transaksi dengan *Walk in Customers*.
 - 7. Dalam kondisi tertentu, proses verifikasi dapat diselesaikan kemudian, bila :
 - a. Dokumen masih dalam pengurusan.
 - b. Nasabah tergolong berisiko rendah.
 - 8. Proses verifikasi harus sudah selesai paling lambat :
 - a. Untuk nasabah perorangan, 14 (empat belas) hari kerja setelah dilakukannya hubungan usaha.

b.Untuk nasabah perusahaan, 90 (sembilan puluh) hari kerja setelah dilakukannya hubungan usaha.

R. Simpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas maka, Penulis menarik kesimpulan bahwa Penerapan *Customer Due Diligence* Dalam Program Anti Pencucian Uang yang dilakukan oleh PT Bank “X” telah sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuady, Munir, 1998, **Hukum Perbankan Di Indonesia**, Bandung: Seri Buku Ketiga,Citra Aditya Bakti.
- Mahmoedin, A.S., 1997, **Analisis Kejahatan Perbankan**, Jakarta : Rafflesia.
https://id.wikipedia.org/wiki/Pusat_Pelaporan_dan_Analisis_Transaksi_KeuanganDepartment Of Justice Canada, 1998, Electric Money Laundering.
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/28/PBI/2009 tanggal 1 Juli 2009 tentang **Penerapan Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme Bagi Bank Umum**.
- Standar Prosedur Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme, PT Bank “X”.**
- Surat Edaran Bank Indonesia No. 11/31/DPNP tanggal 30 November 2009 tentang **Pedoman Standar Penerapan Program Anti Pencucian uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme Bagi Bank Umum**.
- Sutedy, Andrian,2007, **Hukum Perbankan (Suatu Tinjauan Pencucian Uang, Merger, Likuiditas, Dan Kepailitan)**, Jakarta, Penerbit Sinar Grafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABADI PERMAI MEDAN

Yovo Rams Hutaeruk (NIDN: 0127067401)
Dosen Program Studi Perhotelan Politeknik IT&B

ABSTRACT

PT. Abadi Permai Medan is a company engaged in land and sea transportation services. Based on preliminary data obtained for this study, it is known that a lack of motivation that caused the employee's performance continues to decline. One reason is the lack of motivation in the form of seminars to employees. Therefore, the issues examined in this study was to determine "How much influence of motivation on employees performance in PT. Abadi Permai Medan? ". In doing this research, the authors use research or research population census and the data collection method based on primary data and secondary data. On the primary data, the authors collected data by conducting field research directly to the company, conducting interviews and distributing questionnaires to employees who were respondents. For secondary data, the author uses literature study to gather information relevant to this study. Based on the above issues, this study uses two variables, an independent variable (X) in the form of motivation and the dependent variable (Y) in the form of Performance. This research was conducted in all divisions of the company. The results obtained from this study are: correlation of 0.866 which indicates a high correlation / strong; test of determination of 75.1%, which means that there is a contribution influence of motivation on employee performance of 75.1% and the remaining 24.9% is influenced by other factors. To test the hypothesis, the authors use the z test distribution. The results showed that the zcount $5.408168 > 1.960$ z-tables, and the result is that the alternative hypothesis is accepted that "The existence of significant influence of motivation on employee performance in PT. Abadi Permai Medan".

Keywords : motivation; performance, employee

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Didalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membawa hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimili-

ki. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kebutuhan para karyawan meliputi jasmani (fisiologis), interaksi social (sosiologis) dan kebutuhan akan harga diri (egoistic). Oleh sebab itu pemimpin harus memerhatikan kinerja karyawan dan memberikan reward bagi mereka yang layak mendapatkannya karena kualitas kerja yang sangat bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi di PT. Abadi Permai Medan adalah kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan terus menurun, pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan dampak. Masalah yang dihadapi PT. Abadi Permai Medan yaitu karyawan sering datang terlambat kerja dan kurang serius dalam bekerja, serta menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya harus diselesaikan pada saat itu juga sehingga pekerjaan semakin menumpuk dan

banyak pekerjaan yang tertunda, itu pastinya akan menyebabkan perusahaan rugi, karena lambatnya proses kerja karyawan tersebut dan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Abadi Permai Medan ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:22), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : “Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

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

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seorang mencapai tujuan, motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan, seseorang yang mempunyai

motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada tiga elemen kunci dalam definisi motivasi, yaitu intensitas, arah, dan persitensi. Intensitas merupakan seberapa keras seseorang mencoba. Intensitas yang tinggi akan mengarah pada hasil performasi pekerjaan yang memuaskan kecuali usaha tersebut berada pada “arah” yang menguntungkan organisasi.

Jadi, kualitas usaha juga harus dipertimbangkan selain intensitasnya. Usaha yang terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Dan pada akhirnya, motivasi mempunyai dimensi persistensi, yaitu suatu ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi dapat melakukkan usaha yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi
- Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:
1. Prestasi real yang dicapai individu
 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

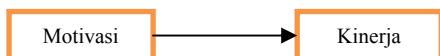
Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda, seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadaanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat David Mc. Clelland yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan oleh penulis adalah motivasi yang merupakan variabel bebas atau variabel independent (X) dan kinerja yang merupakan variabel terikat atau variabel dependent (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara motivasi (X) dan kinerja(Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

METODOLOGI PENELITIAN Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan pengana-

lisaan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasi sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting. Berikut adalah jenis-jenis metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:86), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

2. Metode Korelasional

Pengertian dari metode korelasional menurut Arikunto (2010:4) adalah “Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variable atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.”

Objek Penelitian

Pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut. Oleh sebab itu jumlah populasi karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 40 orang, seluruh karyawan akan dijadikan populasi.

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variable bebas atau variable independen dan variable terikat atau variable dependen.

Menurut Sugiyono (2011:61) variable bebas adalah “Merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat)”.

Variabel independent atau bebas yaitu variable yang keberadaanya tidak dipengaruhi oleh variabel lain akan tetapi mempengaruhi variabel lainnya. Didalam kaitannya dengan

masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel independent adalah Motivasi.

Sedangkan variabel dependent atau terikat adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi oleh variabel independent, didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional variabel ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk lebih mengoperasionalkan konsep-konsep yang digunakan, maka selanjutnya konsep-konsep tersebut dioperasionalkan dengan definisi operasional.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting, terutama untuk memperoleh informasi kualitatif yang melatarbelakangi data kuantitatif yang diperoleh. Berikut metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti di PT. Abadi Permai Medan :

1. Penyebaran Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan - karyawan yang ada di PT. Abadi Permai Medan guna mendapatkan informasi informasi yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti

2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diteliti. Dalam arti luas observasi berarti pengamatan yang dilaksanakan secara tidak langsung dengan menggunakan alat-alat bantu yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan atau diskusi yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan ditujukan bagi orang yang memiliki sumber terpercaya

Metode Analisis Data

1. Uji Vadilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sugiyono (2011:126) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji validitas yaitu:

- a. Jika r bernilai positif dan $r \geq 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika r bernilai negatif dan $r < 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010).

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa: "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis.

4. Metode statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206), "Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

5. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010).

6. Metode Koefisien Determinasi

Metode Koefisien Determinasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar

presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

7. Analisis Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2011:260) "analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independen dinaikkan/diturunkan".

8. Uji Hipotesis

Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan merangkum hasil dari perhitungan dan analisis yaitu:

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang lahan dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,30 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,912 (variabel X) dan 0,904 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,060 (variabel X) dan 0,135 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Menurut hasil dari SPSS 23.0, hasil mean dari Motivasi (Variabel X) adalah 34,0750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, mediannya adalah 36 (setuju) dan mode-nya adalah 40 (setuju). Kemudian hasil mean dari Kinerja (Variabel Y) adalah 28,3750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, median-nya adalah 29,5000 (setuju) dan mode-nya adalah 33 (Setuju) berdasarkan hasil dari tabel di atas.
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,866, yang berarti bahwa pengaruh motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 75,1% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 75,1% dan sisa 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah $Y = 5,820 + 0,662X$. Nilai positif a berarti walaupun pengaruh motivasi tidak bertambah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,820. Nilai b berarti setiap peningkatan 1 angka untuk motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.
8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 5,408168; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 75,1%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (Motivasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini berarti, jika perusahaan mengadakan seminar dan mengundang speaker untuk memberikan motivasi secara berkala, maka akan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, Haji. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Mausia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana