

MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULELENG

Ni Luh Antini¹, Dr.Drs.I Gede Made Metera M.Si, Ni Ketut Adi Mekarsari²

Abstrak

Upaya untuk mendorong kinerja para pegawai kontrak dengan memberikan gaji, memperbaiki suasana kerja, meningkatkan hubungan antar pribadi, serta kondisi kerja yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis; uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, t-test, f-test. Hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi $\hat{Y} = 0,955 + 0,459X_1 + 1,090X_2$. Koefisien determinasi 69,10%. Hal ini menunjukkan 69,10% perubahan yang terjadi pada kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Uji t untuk variabel motivasi intrinsik, hipotesis nol ditolak karena probabilitas $< 0,05$, dan untuk variabel motivasi ekstrinsik, hipotesis nol ditolak karena probabilitas $< 0,05$. Uji F disimpulkan hipotesis nol ditolak karena nilai $F_{hitung} > 3,16$. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Saran untuk meningkatkan kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten dengan meningkatkan model motivasi yang diterapkan untuk dapat mendorong dan memotivasi bekerja secara maksimal, dan programkan kegiatan terpadu.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai Kontrak

PENDAHULUAN

Ke arah yang positif sesuai dengan kedudukannya di dalam sebuah organisasi. Betapapun sempurnanya aspek teknologi tanpa peranan manusia semua tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Aspek yang perlu diperhatikan dalam mencapai Setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan

1 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

2 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

dan teknologi, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (Wirawan, 2009:54). Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia harus selalu diutamakan dan dibina sasaran organisasi dan mengoptimalkan peran sumberdaya manusia adalah kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Peningkatan kinerja tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. Adanya peningkatan kinerja secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besarlah unsur-unsur kebutuhan hidup rakyat dapat dipenuhi sendiri. Menurut Ningwidhi (2009:78), masih tingginya tingkat keluhan yang disampaikan oleh masyarakat pengguna jasa terhadap birokrasi menunjukkan bahwa pada satu sisi kualitas produk layanan birokrasi masih dirasakan tidak dapat memenuhi harapan. Pada sisi lain, masyarakat pengguna jasa telah sadar untuk menuntut hak-haknya sebagai konsumen untuk memperoleh pelayanan dengan kualitas terbaik.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya motivasi kerja, Maulidiyawati (2009:82). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan (Nursada, 2009:53). Karena setiap karyawan memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan memengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan

cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Demikian halnya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari lebih pada pelayanan Anggota DPRD Kabupaten Buleleng. Upaya untuk memotivasi pegawai dengan memerhatikan kesejahteraannya, kebijakan yang memberikan rasa aman dan nyaman, sistem penggajian yang mencerminkan keadilan, memberikan insentif dan tunjangan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Upaya yang dilakukan oleh pihak pimpinan diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja, sehingga kinerja pegawai bisa optimal.

Untuk mendukung penyelenggaraan tugas-tugas dimaksud, di Sekretariat DPRD terdapat sebanyak 62 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2 orang tenaga honor daerah yang tersusun dalam organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Bagian dan Kepala sub. Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris DPRD. Adapun jumlah tenaga kontrak dimaksud mencapai 75 orang, dimana tenaga kontrak tersebut ditempatkan sesuai dengan bidang-bidang atau pos-pos yang membutuhkan tenaga tambahan. Adapun penempatan pegawai kontrak dimaksud tertera pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Penempatan Pegawai Kontrak
Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng

| No. | Bagian | Jumlah |
|-------|---|----------|
| 1 | Bagian Umum | 54 orang |
| 2 | Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan | 5 orang |
| 3 | Bagian Keuangan | 7 orang |
| 4 | Bagian Humas dan Protokol | 9 orang |
| Total | | 75 orang |

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Buleleng Tahun 2016

Seluruh pegawai kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jam kerja PNS, yang ada yaitu 8 (delapan) jam kerja per hari dari pukul 08.00 wita s/d 16.00 wita, selama 5 (lima) hari kerja dari hari Senin s/d Jumat. Tetapi kenyataannya sekarang ini kinerja pegawai kontrak khususnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng memang telah lama menjadi pergunjingan di kalangan Anggota DPRD maupun di kalangan PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Padahal merujuk dikeluarkannya Surat Keputusan Sekretaris DPRD Kabupaten Buleleng, dipandang perlu pengangkatan tenaga kontrak dimaksud untuk dapat membantu memperlancar pelaksanaan tugas-tugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, baik tugas-tugas administrasi maupun pelayanan kepada Anggota Dewan. Pegawai kontrak yang terdapat pada lingkungan sekretariat DPRD kabupaten Buleleng memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Secara keseluruhan jumlah pegawai kontrak yang tingkat pendidikannya sudah mencapai sarjana adalah 10% dari jumlah pegawai kontrak di lingkungan sekretariat DPRD kabupaten Buleleng. Mayoritas pegawai kontrak di lingkungan sekretariat DPRD kabupaten Buleleng memiliki tingkat pendidikan di SMA yaitu sebanyak 64 orang yang sama artinya 55% dari jumlah seluruh pegawai kontrak yang ada di lingkungan sekretariat DPRD kabupaten Buleleng. Upaya untuk mendorong kinerja para pegawai kontrak tersebut dengan memberikan gaji, memperbaiki suasana kerja, meningkatkan hubungan antar pribadi, serta kondisi kerja yang ada, selain juga menumbuhkan dorongan setiap pegawai untuk berprestasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas tertarik untuk dikaji lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Veteran No. 2 Singaraja. Motivasi instrinsik diukur dari: keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan diri. Motivasi ekstrinsik diukur dari: supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Kinerja pegawai kontrak diukur dari: kualitas kerja, pengetahuan,

kreatif, kerjasama, kesadaran, inisiatif, kepribadian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 75 orang. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 75 orang. Teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner. Teknik analisis data: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, t-test dan uji model dengan F-test.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Veteran No. 2 Singaraja dengan penyebaran kuesioner dan hasil analisis data ternyata semua item pertanyaan variabel bebas dan terikat adalah valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal, data terbebas dari problem multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak

Untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara serentak dengan kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dengan bantuan program SPSS versi 19.0. Nilai koefisien korelasi dari analisis berganda diperoleh 0,831. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Husaini (2000:34) nilai tersebut termasuk memiliki hubungan yang tinggi.

Pengaruh variabel bebas yakni motivasi instrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), terhadap variabel terikat kinerja (Y) Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, pengolahan data dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 19.0 diperoleh hasil model persamaan regresi linier berganda yaitu: $\hat{Y} = 0,955 + 0,459X_1 + 1,090X_2$.

Tabel 2

Koefisien Regresi Motivasi Instrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .955 | 2.307 | | .414 | .680 |
| | Motivasi Instrinsik | .459 | .140 | .289 | 3.282 | .002 |
| | Motivasi Ekstrinsik | 1.090 | .158 | .609 | 6.912 | .000 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil olahan SPSS Tahun 2016

Koefisien regresi bertanda positif ini berarti ada pengaruh positif (searah) motivasi instrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti semakin baik motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik akan memberikan pengaruh semakin baik pula kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Bila para pegawai memiliki komitmen, berkemampuan, ada keinginan berprestasi maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan bila pegawai tidak memiliki komitmen, tidak berkemampuan dan tidak ada keinginan untuk berprestasi akan terjadi yang sebaliknya yaitu kinerja pegawai akan semakin jelek. Bila para pegawai mendapatkan pengawasan dengan baik, ada bimbingan dari pimpinan, mendapat dukungan dari rekan kerja, adanya sistem kerja dan fasilitas yang memadai, serta adanya situasi yang mendukung kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya bila pegawai tidak mendapatkan pengawasan yang baik, pimpinan tidak memberikan dorongan, tidak mendapat dukungan dari rekan kerja, fasilitas tidak memadai, dan bekerja dalam tekanan maka kinerja pegawai akan jelek. Nilai determinasi 69,10% yang berarti 69,10% perubahan yang terjadi pada kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik, sisanya sebesar 30,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil t-test dan f-test

variabel bebas motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Ada pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 0,955 + 0,459X_1 + 1,090X_2$ dengan nilai determinasi sebesar 69,10%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan kinerja Pegawai Kontrak Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dengan meningkatkan model motivasi yang diterapkan untuk dapat mendorong dan memotivasi untuk bekerja secara maksimal. Perlu diprogramkan suatu kegiatan yang dapat mendorong keharmonisan dan keakraban antar pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta, Rineka Cipta
- Anhar, Deli. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (Pns Dpk) Pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin*. (online) <http://www.uniskabjm.ac.id/?uniska=download&modul=jurnal&id=3> (07 November 2011)
- Budianto, dkk, 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231 Jurnal Ilmu Manajemen, ISSN: 2302-1411, Volume 2 Nomor 3 Juli 2014 Halaman 928-940
- Dharma, Agus, 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Keenam, CV, Rajawali, Jakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFEUGM.

- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Iman, 2009. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Alih Bahasa, Nunuk Ardiani, Edisi Kedelapan, Banaputra Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Gorda, I Gst, Ngurah, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2000, *Pengantar Statistik*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Lukito, dkk, 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btpn Syariah Semarang)* *Journal of Management Vol.2 No.2* , Maret 2016, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Maulana, dkk, 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Kantor Cabang Malang* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1 Mei 2015| *administrasi bisnis.student journal.ub.ac.id* Fakultas Ilmu Administrasi Universtas Brawijaya
- Nursada, Ida, Taher Alhabsji, dan Al Musadieg. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Poltek Malang*. Vol. 6 No. 2. September 2008. ISSN 1412-6435
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Setyadharma, 2010. *Asumsi Klasik Dengan SPSS 16.0* dikutip dari Andry@an Setyadharma-Uji Asumsi Klasik.
- Siagian, Sondang MPA 2006. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan* Penerbit Gunung Agung Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarata : Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia
- Sinungan.2005.*Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan Pertama

- Subagyo, Pangestu, 2004. *Statistik Terapan Aplikasi Pada Perencanaan dan Ekonomi*, Edisi 2004/2005, BPFE, Yogyakarta.
- Sudjana, 2007. *Statistika, Untuk Ekonomi dan Niaga, II* Edisi Baru Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijaya, 2008. *Uji Asumsi Klasik Regresi Linear*, Fakultas Pertanian Universitas Wadaya Gunung Jati Cirebon, Email: zeamays_hibrida@yahoo.com.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.

PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

I Kadek Artha Aditya Kusuma,³ Ketut Gunawan, Luh Artaningsih⁴
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

ABSTRAK

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng yang merupakan bagian dari organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng yang membidangi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang kepegawaian dan mempunyai tugas pokok membantu tugas-tugas Bupati dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah memiliki visi untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional, disiplin, bermoral dan berwibawa dalam penyelenggaraan dan pelayanan administrasi kepegawaian dan memiliki misi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, mewujudkan sistem pengembangan karir PNS yang komprehensif mulai dari perekrutan, mutasi dan promosi jabatan berdasarkan merit sistem dan mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat. Dengan begitu besar tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional untuk menyelesaikan program-program yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng baik itu secara parsial maupun secara simultan. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi berganda, determinasi, T-Test dan F-test. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan $Y=1.005+0,270X_1+0,519X_2$. Nilai determinasi yaitu 53,8% perubahan kinerja dapat dijelaskan dengan perubahan variabel pendidikan dan pelatihan. Uji T-Test dan F-Test diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dilihat dari korelasinya pelatihan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Jadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng harus bisa meningkatkan pelatihan untuk masing-masing pegawainya, sehingga mampu membangun kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

3 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

4 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sarana menunjang yang utama sehingga menjadi perhatian utama bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Untuk menghadapi tantangan global, maka salah satu upaya guna pengembangan PNS Profesional dan peningkatan kinerja pada Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Buleleng adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa dengan pelaksanaan Diklat, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan Bangsa dan Negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1

Data Pegawai Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Buleleng Yang Sudah dan Belum Mengikuti Program Pelatihan Sampai dengan Tahun 2016

| STATUSPEGAWAI | JUMLAH | SUDAH | BELUM |
|----------------|--------|-------|-------|
| PNS | 67 | 51 | 16 |
| TENAGA HONOR | 2 | - | 2 |
| TENAGA KONTRAK | 26 | - | 26 |
| JUMLAH | 95 | 51 | 44 |

Sumber : BKD Kab.Buleleng 2016

Data di atas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng telah memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan agar tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi. Sehingga pegawai dapat memiliki tanggung jawab dan meningkatkan prestasi kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menunjukkan hasil perilaku pegawai yang dinilai dari beberapa kriteria atau standar mutu kerja. Persoalan mutu terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila hasil kerjanya memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerja pegawai akan tergolong baik sebaliknya bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi maka kinerja pegawai tergolong kurang baik.

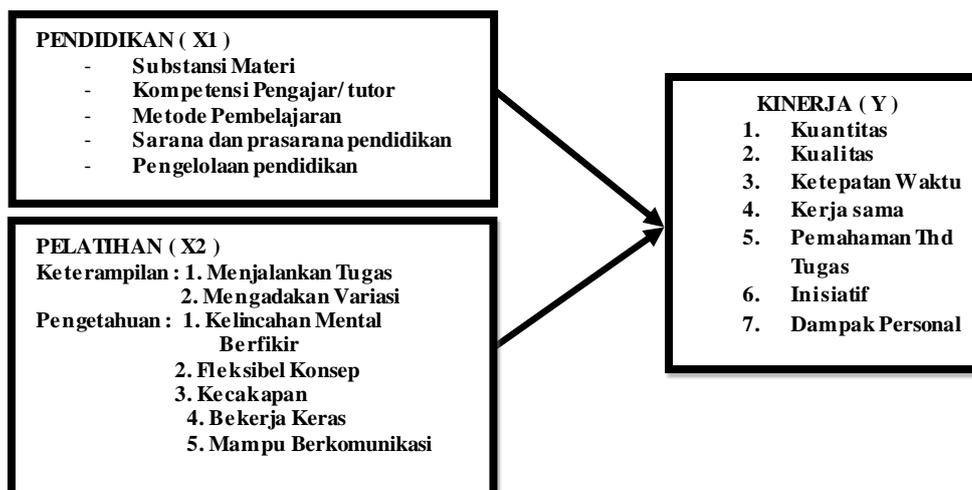
Pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, sesuai dengan tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan Diklat Struktural, ini akan menambah pencapaian kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja tersebut dapat dilihat dari kecakapan seorang pejabat dalam memimpin stafnya, mampu membina dan mengontrol proses kerja yang dilakukan oleh pegawai, dan cakap dalam berkomunikasi sehingga para staf dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya.

1.2.Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng

1.3. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dibuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Buleleng.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah tempat tugas dan jumlah pegawai, serta hasil penyebaran kuisisioner di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Data Kualitatif

Dalam penelitian ini data kualitatif berupa sejarah berdirinya lembaga, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data seperti :

a. Studi Dokumenter/Wawancara

Dalam penelitian ini studi dokumenter/dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen yang telah ada seperti : jumlah pegawai, sejarah berdirinya lembaga, struktur organisasi dan dokumen tingkat absensi pegawai.

b. Teknik Kuisisioner

Dalam penelitian ini angket / kuisisioner disebarakan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2.3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,30$. Jadi untuk memenuhi syarat valid, maka pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, atau keukuran yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujinya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Sugiyono,2010:366), sedangkan menurut Nunnaly dalam Ghozali (2006:51) variabel dikatakan memiliki nilai *cronbach alpha* $>0,6$.

2.4. Teknis Analisis Data

a. Analisa Korelasi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan Sugiyono (2010:207) sebagai berikut :

$$r = \sqrt{\frac{b_1x_1y + b_2x_2y}{\sum y^2}}$$

r = koefisien korelasi

x_1 = Pendidikan

x_2 = Pelatihan

y = kinerja pegawai

b_1 = koefisien x_1

b_2 = koefisien x_2

adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel (Sugiyono, 2010 : 257) seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2
Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000-0,200 | Sangat rendah |
| 0,201-0,400 | Rendah |
| 0,401 -0,600 | Sedang |
| 0,601-0,800 | Kuat |
| 0,801-1,000 | Sangat kuat |

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x_1 dan x_2) terhadap variabel terikat (y) dengan model persamaan regresi :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (variabel terikat y)

A = konstanta

b_1 = koefisien x_1

b_2 = koefisien x_2

X_1 = Pendidikan (variabel bebas x_1)

X_2 = Pelatihan (variabel bebas x_2)

2.5. Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah R Square, sebab dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen.

2.6. Uji F

Uji F ini disebut juga dengan uji serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y yaitu untuk menguji variable yang berpengaruh antara X_1, X_2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - K - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R: Koefisien determinan

K: Banyak perubahan bebas

n : Jumlah data

Hipotesa yang akan digunakan dengan jarak nyata $\alpha = 0,05$ yaitu :

$H_0 : \beta \leq 0 \Rightarrow H_0$ diterima (H_1 ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable independent Pendidikan, pelatihan dan Kinerja

$H_1 : \beta \geq 0 \Rightarrow H_0$ ditolak (H_1 diterima) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja

- Bila probabilitas $F > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

- Bila probabilitas $F < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2.7. Uji Parsial (Uji - t)

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam persamaan regresi dengan menggunakan uji parsial atau uji - t. adapun tahap - tahap dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif dengan membuat formula hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

$$H_1.H_2 : b_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan taraf signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05 atau 5 %

- c. t-hitung dan t-Kritis

Nilai t-hitung dilihat dari pada tabel Coefficients

Nilai t-Kritis dicari pada tabel statistik signifikansi 0,05 dengan $df = n-k-1$ (k adalah jumlah variabel independen)

Nilai t-Kritis juga dapat dicari dengan menggunakan program Mx Excel dengan mengetik $TINV(0.05, \text{nilai } df)$ kemudian tekan Enter, format dalam penelitian ini adalah $TINV(0.05, 65)$

- d. Pengambilan Keputusan

Jika Nilai t-hitung \leq Nilai t-Kritis maka H_0 diterima

Jika Nilai t-hitung $>$ t-Kritis maka H_0 ditolak

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah diuraikan di depan, berikut dapat dijelaskan data mengenai hasil penyebaran uji kuesioner terkait dengan uji validitas dan reliabilitas kepada responden terkait dengan variabel yang diteliti.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk keperluan analisis data kuantitatif dari kuesioner akan ditabulasi dan di olah dengan menggunakan program SPSS *versi 17.0 for windows*. Untuk lebih jelasnya berikut ditampilkan hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas

masing-masing variabel dari hasil penyebaran kuesioner kepada 51 responden pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 3
Uji Validitas Data

| Variabel | Item | Corrected Item-Total Correlation (r-hitung) | r | Ket |
|-----------------|------|---|------|-------|
| Pendidikan | PD.1 | ,530 | 0,30 | Valid |
| | PD.2 | ,620 | 0,30 | Valid |
| | PD.3 | ,851 | 0,30 | Valid |
| | PD.4 | ,851 | 0,30 | Valid |
| | PD.5 | ,772 | 0,30 | Valid |
| Pelatihan | PL.1 | ,553 | 0,30 | Valid |
| | PL.2 | ,646 | 0,30 | Valid |
| | PL.3 | ,864 | 0,30 | Valid |
| | PL.4 | ,864 | 0,30 | Valid |
| | PL.5 | ,810 | 0,30 | Valid |
| Kinerja Pegawai | K1 | ,651 | 0,30 | Valid |
| | K2 | ,706 | 0,30 | Valid |
| | K3 | ,889 | 0,30 | Valid |
| | K4 | ,889 | 0,30 | Valid |
| | K5 | ,865 | 0,30 | Valid |
| | K6 | ,262 | 0,30 | Valid |
| | K7 | ,166 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian di atas semua item dari masing-masing variabel yang di uji validitas menunjukkan nilai valid yakni r-hitung $> 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dari masing-masing variabel tersebut tepat digunakan sebagai alat ukur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Ket. |
|---------------------|------------------|----------|
| Pendidikan (X1) | 0,879 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | 0,892 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,867 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas data

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua dari tiga variabel yang diteliti mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* > 0,60). Hal ini berarti bahwa ketiga variabel konsisten atau reliabel sebagai alat ukur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Besarnya koefisien korelasi dapat diketahui dari besarnya nilai R yang terdapat pada tabel model *summary*. Pada tabel 5.6 disajikan tabel model *summary*.

Tabel 5
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,746 ^a | ,556 | ,538 | ,81199 |

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,746. Berdasarkan kuat lemahnya hubungan (interpretasi nilai R) menurut Sugiyono (2010:257) koefisien korelasi ini yang terletak di antara 0,801 s/d 1,000 yang berarti sangat kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan nilai interpretasi yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dapat diketahui dengan model persamaan regresi linier berganda. Adapun model persamaannya adalah sebagai berikut.

Tabel 6
 Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Ket. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1. (Constant) | 1.005 | .417 | | 2.408 | .020 | |
| Pendidikan (X1) | .270 | .088 | .320 | 3.062 | .004 | Signifikan |
| Pelatihan (X2) | .519 | .097 | .559 | 5.346 | .000 | Signifikan |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan data di atas maka dapat ditentukan hasil dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.005 + 0,270 X_1 + 0,519 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat interprestasikan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 1.005, ini berarti bahwa apabila variabel independen diasumsikan sama dengan 0 (nol) maka variabel dependen (kinerja pegawai) sama dengan 1.005.
- b. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) adalah sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Apabila variabel Pendidikan (X1) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain bernilai nol maka akan terjadi perubahan pola positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai koefisien Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 1,275 maka pengaruh Pendidikan (X1) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) daripada pengaruh variabel independen (variabel bebas) lainnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Apabila variabel Pelatihan

(X2) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain berniali nol maka akan terjadi perubahan pola positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai *koefisien* Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 1,524 maka pengaruh Pelatihan (X2) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) daripada pengaruh variabel independen (variabel bebas) lainnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4) Analisis Determinasi

Tabel 8
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,746 ^a | ,556 | ,538 | ,81199 |

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Tabel di atas terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,556. Maka besarnya determinasi adalah nilai (R^2) dikali 100% = $0,556 \times 100\% = 53,8\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) adalah sebesar 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Dalam analisis ini menggunakan pendekatan *probability (Sig)*. Nilai batas penerimaan dan penolakan berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)* hasil pengolahan data dengan program SPSS pada tabel *Coefficient*.

Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis:

- Jika probabilitas $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima (*non significant*)
- Jika probabilitas $\leq 0,05$ (α), maka H_0 ditolak (*significant*)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi (terlampir) dapat diketahui hasil koefisien regresi dan tingkat signifikansinya dalam tabel *coefficients*.

Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 yang terlihat pada tabel 4.9 :

Tabel 9
Hasil uji t hitung Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Ket. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 2. (Constant) | 1.005 | .417 | | 2.408 | .020 | |
| Pendidikan (X1) | .270 | .088 | .320 | 3.062 | .004 | Signifikan |
| Pelatihan (X2) | .519 | .097 | .559 | 5.346 | .000 | Signifikan |

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (Dua) variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) bernilai Signifikan, berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel :

- a. Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Pendidikan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Jadi Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng (Ho ditolak).
- b. Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai tidak signifikan sebesar 0,000 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Jadi pelatihan yang beragam yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

6). Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Dalam analisis ini menggunakan pendekatan *probability (Sig)*. Nilai batas penerimaan dan penolakan berdasarkan taraf kesalahan atau taraf signifikansi (α) yaitu 5% (0,05). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)* hasil

pengolah data dengan program SPSS 17.0 yang diperoleh pada Tabel *Anova*.

Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ (α), maka *Ho* diterima (*non significant*)
- b. Jika probabilitas $\leq 0,05$ (α), maka *Ho* ditolak (*significant*)

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 yang terlihat pada tabel 4.10

Tabel 10
Hasil Uji F Hitung ANOVA^b

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 39.646 | 2 | 19.823 | 30.066 | ,000 ^a |
| | Residual | 31.648 | 48 | .659 | | |
| | Total | 71.294 | 50 | | | |

a.Predictors : (Constant), Pendidikan , Pelatihan

b.Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data

Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di atas ternyata hasil pengolahan data memiliki nilai signifikansi 0,000 (0%) lebih kecil dari 0,05 (5%). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan kata lain, model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan masukan variabel Pendidikan dan Pelatihan.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka berikut ini akan dibahas analisis terkait hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan rumusan pertama yang menanyakan “Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ?” maka dapat ditarik hipotesis berikut: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian di atas bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai signifikan parsial dari Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah masing-masing sebesar 0,004 dan 0,000. Selain itu besar pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah masing-masing sebesar 0,004 dan 0,000. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

- b. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan rumusan masalah kedua yang menanyakan “Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai?”, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan di atas terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Dilihat dari tabel 5.10 bahwa nilai signifikansi simultan dari Pendidikan(X1) dan Pelatihan (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah masing-masing sebesar 0,000 (0%), nilai signifikansi lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Sehingga hipotesis yang kedua diajukan diterima.

5. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal simpulan penting yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

5.2. Saran

Memperhatikan simpulan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan untuk seluruh pegawainya agar dapat menciptakan suasana kerja yang bersemangat dan bersahabat serta mampu meningkatkan kinerja lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa dengan penelitian ini, hendaknya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel baru yang belum pernah diteliti atau menggunakan teknik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini di tempat penelitian lain dan diharapkan mampu untuk menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur kinerja pada perusahaan atau instansi tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2006. *Penelitian Kualitatif*, PT Aneka Surabaya
- Helena, 2009. *Budaya organisasi*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Lubin. 2008 *Penilaian Pelatihan*: Bumi Aksara. Bandung
- Maiyer P, 1965. *Dasar Kinerja*, Universitas Indonesia
- Rio Tanjung. 2011. *Pendidikan dan Pelatihan Bandung*: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung

ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA
PERUSAHAAN PADA PT ARIZONA KARYA MITRA CABANG SINGARAJA
BALI

Oleh : Luh Novi Reyanti⁵, Ni Putu Sri Wati, I MD GD A Kurniawan⁶
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

ABSTRAK

Dengan berkembangnya dunia usaha yang semakin maju, banyak menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan sejenis. Untuk dapat bertahan atau bahkan mampu berkembang dalam persaingan tersebut, perusahaan harus mencermati kondisi dan kinerja perusahaan. Untuk mengetahui kondisi dan kinerja perusahaan, maka diperlukan suatu analisis yang tepat. Media yang dipakai untuk menilai kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang dilaksanakan di Kabupaten Buleleng. Objek penelitian ini adalah Laporan Keuangan PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali Tahun 2012-2015, sedangkan subjek dari penelitian ini adalah Pimpinan Perusahaan beserta pegawai PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis likuiditas, solvabilitas dan analisis profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat Likuiditas antara tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 rata-rata sudah cukup baik. (2) Tingkat Solvabilitas antara tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 rata-rata sudah cukup baik. (3) Tingkat Profitabilitas antara tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 mengalami peningkatan. PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali dapat terus lebih meningkatkan kinerja perusahaannya dengan meningkatkan penjualan, menerapkan efisiensi biaya, dan dapat melakukan investasi sesuai dengan skala prioritas. Agar dapat menduduki peringkat yang baik, dan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan sejenis lainnya.

Kata kunci: Laporan Keuangan, Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas, dan Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN

Bidang keuangan merupakan bidang yang sangat penting dalam suatu perusahaan, baik dalam perusahaan yang berskala besar maupun kecil akan mempunyai perhatian yang sangat besar dibidang keuangan. Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin maju, menimbulkan persaingan antara perusahaan pun

5 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

6 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

semakin ketat, khususnya antara perusahaan sejenis. Belum lagi karena kondisi perekonomian yang tidak menentu menyebabkan banyaknya perusahaan yang mengalami keruntuhan. Oleh karena itu agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan dapat tumbuh berkembang maka perusahaan harus mencermati kondisi dan kinerja perusahaan. Untuk mengetahui dengan tepat kondisi dan kinerja perusahaan maka perlu dilakukan analisis yang tepat. Seperangkat alat analisis yang dapat dipakai untuk menilai kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Setiap perusahaan akan menyusun suatu laporan keuangan yang dapat menggambarkan kondisi dan kinerja perusahaan pada akhir pembukuan. Laporan keuangan yang disusun oleh setiap perusahaan di Indonesia harus mengacu pada Pedoman Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), yang disusun oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), disamping itu harus memenuhi pula aturan perpajakan dan aturan lainnya sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum agar dapat memenuhi kebutuhan pemakainya. Laporan keuangan dapat dianalisis untuk melihat kondisi perusahaan, jenis analisis bervariasi sesuai dengan kepentingan pihak-pihak yang melakukan analisis. Salah satu teknis analisis laporan keuangan yang banyak digunakan perbaikan atau sebaliknya yaitu menunjukkan penurunan. Untuk menilai posisi keuangan dan kinerja perusahaan adalah analisis rasio keuangan karena penggunaannya yang relatif mudah. Analisis laporan keuangan akan lebih tajam apabila angka-angka keuangan dibandingkan dengan standar tertentu. Standar tersebut dapat berupa, standar internal yang ditetapkan oleh manajemen perbandingan historis atau membandingkan angka-angka keuangan dengan masa sebelumnya, membandingkan dengan perusahaan atau industri sejenis. Salah satu alasan dilakukannya analisis terhadap laporan keuangan adalah menilai kinerja perusahaan. Dimana penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menganalisis dua aspek, yaitu kinerja financial dan kinerja non-financial. Kinerja financial dapat dilihat melalui data-data laporan keuangan, sedangkan kinerja non-

financial dapat dilihat melalui aspek-aspek non-finansial diantaranya aspek pemasaran, aspek teknologi maupun aspek manajemen.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka perlu diadakan sebuah penelitian. Untuk itu penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul “**Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Arizona Karya Mitra**”.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

- a) Analisis laporan keuangan adalah membandingkan elemen–elemen yang terdapat dalam laporan keuangan untuk di analisis dalam tiga periode atau lebih, sehingga akan dapat Diketahui keadaan finansial suatu perusahaan yang akan mendukung pengambilan keputusan. Penilaian diukur dengan 3 rasio yaitu rasio *Likuiditas, Solvabilitas dan Profitabilitas*.
- b) Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menganalisis dua aspek, yaitu kinerja *financial* dan kinerja *non-financial*. Kinerja financial dapat dilihat melalui data-data laporan keuangan, sedangkan kinerja non-financial dapat dilihat melalui aspek-aspek non-finansial diantaranya aspek pemasaran, aspek teknologi maupun aspek manajemen.

Teknik Analisis Data

a) Rasio *Likuiditas (Liquidity Ratios)*

Rasio-rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar hutang-hutang jangka pendeknya. Ukuran rasio likuiditas terdiri dari tiga alat ukur yaitu :

(a). *Current Ratio*

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Current Assets}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

(b). *Quick Ratio* atau *Acid Test Ratio*

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Current Assets} - \text{Inventory}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

(c). *Cash Ratio*

$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Cash} + \text{Securities}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

b) Rasio *Solvabilitas* atau *Leverage (Leverage Ratios)*

Rasio untuk mengukur seberapa besar kemampuan perusahaan memenuhi semua kewajiban finansial jangka panjang. Ukuran rasio *Solvabilitas* terdiri dari dua alat ukur yaitu :

(a). *Total Debt to Assets Ratio*

$$\text{Total Debt to Assets Ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

(b). *Total Debt to Equity Ratio*

$$\text{Total Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

c) Rasio *Profitabilitas (Profitability Ratios)*

Rasio profitabilitas (*Profitability Ratios*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Rasio keuntungan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

(a). *Profit Margin*

$$\text{Gross Profit Margin} = \frac{\text{Net Sales} - \text{COGS}}{\text{Net Sales}} \times 100\%$$

$$\text{Operating Profit Margin} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Net Sales}} \times 100\%$$

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{EAT}}{\text{Net Sales}} \times 100\%$$

(b). *Return on Assets*

$$\text{Return on Assets} = \frac{\text{EAT}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

Total Assets

(c). *Return on Equity*

$$\text{Return on Equity} = \frac{\text{EAT}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

(d). *Asset Turnover*

$$\text{Total Assets Turnover} = \frac{\text{Net Sales} \times 100\%}{\text{Total Assets}}$$

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dengan adanya pokok permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian di PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali, maka penulis menganalisis kinerja perusahaan dengan menggunakan tiga alat analisis rasio keuangan yaitu Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas.

Tabel 1
Rasio Aktiva Lancar Terhadap Hutang Lancar
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Aktiva Lancar (Rp) | Hutang Lancar (Rp) | Current Ratio (%) |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 2012 | 1.625.631.312,25 | 945.669.250 | 171,90 |
| 2013 | 383.969.400 | 53.850.240 | 713,03 |
| 2014 | 812.016.000 | 345.036.000 | 235,34 |
| 2015 | 2.256.609.000 | 808.555.500 | 279,09 |

Sumber : Laporan Neraca PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali

Tabel 2
Rasio Aktiva Lancar dan Persediaan Terhadap Hutang Lancar
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Aktiva Lancar (Rp) | Persediaan (Rp) | Hutang Lancar (Rp) | Quick Ratio (%) |
|--------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 2012 | 1.625.631.312,25 | 600.390.062,25 | 945.669.250 | 108,41 |
| 2013 | 383.969.400 | 59.200.000 | 53.850.240 | 603,10 |
| 2014 | 812.016.000 | 89.520.000 | 345.036.000 | 209,40 |
| 2015 | 2.256.609.000 | 553.900.000 | 808.555.500 | 210,59 |

Sumber : Laporan Neraca PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 3
Rasio Kas dan Surat-Surat Berharga Terhadap Hutang Lancar
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Kas (Rp) | Surat Berharga (Rp) | Hutang Lancar (Rp) | Cash Ratio (%) |
|--------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 2012 | 256.006.250 | - | 945.669.250 | 27,07 |
| 2013 | 180.633.150 | 207.500.000 | 53.850.240 | 72,76 |
| 2014 | 216.757.000 | 105.000.000 | 345.036.000 | 93,25 |
| 2015 | 738.985.000 | - | 808.555.500 | 91,40 |

Sumber : Laporan Neraca PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 4
Rasio Hutang Terhadap Aktiva
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Hutang (Rp) | Aktiva (Rp) | <i>Total Debt to Assets Ratio</i> (%) |
|--------------|------------------------|------------------------|--|
| 2012 | 1.230.669.250 | 1.671.112.562,25 | 73,64 |
| 2013 | 179.332.105 | 993.969.400 | 18,04 |
| 2014 | 415.367.654 | 1.510.016.000 | 27,51 |
| 2015 | 1.188.555.500 | 2.294.759.000 | 51,79 |

Sumber : Laporan Neraca PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 5
Rasio Hutang Terhadap Ekuitas
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Hutang (Rp) | Ekuitas (Rp) | <i>Total Debt to Equity Ratio</i> (%) |
|--------------|------------------------|-------------------------|--|
| 2012 | 1.230.669.250 | 440.443.312,25 | 279,42 |
| 2013 | 179.332.105 | 814.637.295 | 22,01 |
| 2014 | 415.367.654 | 1.094.648.346 | 37,95 |
| 2015 | 1.188.555.500 | 1.106.203.500 | 107,44 |

Sumber : Laporan Neraca PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 6
Rasio Laba Operasi Kotor Terhadap Penjualan
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | HPP (Rp) | Penjualan (Rp) | <i>Gross Profit Margin</i> (%) |
|--------------|---------------------|---------------------------|---|
| 2012 | 1.226.509.937,75 | 1.551.300.000 | 20,94 |
| 2013 | 384.860.000 | 717.509.000 | 46,36 |
| 2014 | 638.840.000 | 1.115.760.000 | 42,74 |
| 2015 | 1.747.750.000 | 2.464.000.000 | 29,07 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 7
Rasio Laba Operasi Bersih Sebelum Pajak Terhadap Penjualan
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Laba Sebelum Pajak (Rp) | Penjualan (Rp) | <i>Operating Profit Margin</i> (%) |
|--------------|--|---------------------------|---|
| 2012 | 160.257.562,25 | 1.551.300.000 | 10,33 |
| 2013 | 131.812.385 | 717.509.000 | 18,37 |
| 2014 | 325.309.346 | 1.115.760.000 | 29,16 |
| 2015 | 591.204.000 | 2.464.000.000 | 23,99 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 8
Rasio Laba Operasi Bersih Setelah Pajak Terhadap Penjualan
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Laba Setelah Pajak (Rp) | Penjualan (Rp) | <i>Net Profit Margin</i> (%) |
|--------------|------------------------------------|---------------------------|---|
| 2012 | 120.193.312,25 | 324.790.062,25 | 37,00 |
| 2013 | 124.637.295 | 332.649.000 | 37,47 |
| 2014 | 304.648.346 | 476.920.000 | 63,88 |
| 2015 | 517.303.000 | 716.250.000 | 72,22 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 9
Rasio Laba Operasi Bersih Terhadap Total Aktiva
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Laba Setelah Pajak (Rp) | Aktiva (Rp) | <i>Return on Assets</i> (%) |
|--------------|------------------------------------|------------------------|--|
| 2012 | 120.193.312,25 | 1.671.112.562,25 | 7,19 |
| 2013 | 124.637.295 | 993.969.400 | 12,54 |
| 2014 | 304.648.346 | 1.510.016.000 | 20,18 |
| 2015 | 517.303.000 | 2.294.759.000 | 22,54 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 10
Hasil Pengembalian Terhadap Ekuitas
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Laba Setelah Pajak (Rp) | Ekuitas (Rp) | Return on Equity (%) |
|--------------|------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| 2012 | 120.193.312,25 | 440.443.312,25 | 27,29 |
| 2013 | 124.637.295 | 814.637.295 | 15,30 |
| 2014 | 304.648.346 | 1.094.648.346 | 27,83 |
| 2015 | 517.303.000 | 1.106.203.500 | 46,76 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Tabel 11
Hasil Pengembalian Terhadap Aset
Tahun 2012 s/d 2015

| Tahun | Penjualan (Rp) | Aset (Rp) | Asset Turnover (%) |
|--------------|---------------------------|----------------------|-------------------------------|
| 2012 | 324.790.062,25 | 1.671.112.562,25 | 0,19 |
| 2013 | 332.649.000 | 993.969.400 | 0,33 |
| 2014 | 476.920.000 | 1.510.016.000 | 0,32 |
| 2015 | 716.250.000 | 2.294.759.000 | 0,31 |

Sumber : Laporan Rugi Laba PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Kinerja PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali sesuai dengan laporan keuangan yang dimiliki perusahaan dari tahun 2012-2015 mengalami fluktuasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan menggunakan tiga alat analisis rasio keuangan yaitu Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas maka dapat di simpulkan bahwa dari tahun 2012-2015 kinerja perusahaan pada PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali mengalami fluktuasi. Pada rasio

Likuiditas PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali dari tahun 2012-2015 selalu mengalami fluktuasi dengan adanya kenaikan aset lancar yang disertai dengan kenaikan maupun penurunan pada hutang lancar. melihat bahwa likuiditas PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali, apabila dilihat dari perkembangannya dari tahun 2012–2015 berfluktuasi, tetapi rata-rata berada diatas 100%. Kemampuan menjamin hutang jangka pendeknya dengan aset lancar ini disebabkan oleh kewajiban lancar mengalami fluktuasi dan aset lancar mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Kewajiban lancar berfluktuasi dikarenakan terjadi kenaikan maupun penurunan jumlah hutang.

Pada rasio Solvabilitas dilihat dari rasio *total debt to assets ratio* ini menunjukkan sejauh mana utang dapat ditutup oleh aset dan lebih besar rasio lebih aman. Dilihat dari analisis diatas selama 4 tahun PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali lebih banyak mengalami kenaikan yang terjadi pada tahun 2012, 2013 dan 2015 sehingga menunjukkan kinerja keuangan PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali baik. Dengan adanya kenaikan *total assets to total debt ratio* ini maka berpengaruh pada semakin besar jumlah modal pinjaman yang digunakan dalam menghasilkan keuntungan.

Pada rasio Profitabilitas tahun 2015 kinerja terbaik dilihat dari rasio laba operasi bersih terhadap penjualan yang meliputi rasio *gross profit margin*, *operating profit margin*, dan *net profit margin* oleh PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali karena memiliki nilai rasio yang terbaik sebesar 29,07%, 23,99%, dan 72,22%, perusahaan mendapatkan keuntungan setelah dikurangi beban pajak dan beban-beban lain yang terkait. Keuntungan ini menambah laba bersih perusahaan sehingga laba bersih perusahaan meningkat cukup tinggi dibandingkan dengan peningkatan penjualan yang pada akhirnya menghasilkan nilai rasio laba bersih terhadap penjualan yang cukup tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan



- (1) Tingkat *likuiditas* dengan menggunakan *current ratio*, *cash ratio* dan *quick ratio*. Hal ini membuktikan bahwa tingkat likuiditas yang dicapai oleh perusahaan dengan menggunakan *current ratio*, *cash ratio* dan *quick ratio* sudah cukup baik walaupun dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi yang disebabkan karena adanya kenaikan aset lancar yang disertai dengan kenaikan maupun penurunan pada hutang lancar namun PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali mampu untuk membayar kewajiban-kewajiban jangka pendek.
- (2) Tingkat solvabilitas mengalami perkembangan yang cukup baik hal ini dikarenakan perusahaan mampu memenuhi kewajiban keuangannya apabila dilikuidasi, baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- (3) Tingkat profitabilitas PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali selama empat periode yaitu dari tahun 2012 sampai tahun 2015 profitabilitas meningkat. Peningkatan ini disebabkan kinerja karyawan yang sudah optimal dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan yang meningkat, untuk itu PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali harus meningkatkan profit margin dengan menekan biaya-biaya operasi yang tidak efektif dan mempertinggi *asset turnover* yaitu dengan meningkatkan penjualan sehingga aset yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk meningkatkan laba.
- (4) Hasil analisis laporan keuangan untuk menilai kinerja perusahaan dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa analisis laporan keuangan dapat digunakan untuk menilai kinerja perusahaan, karena hasil dari analisis akan dapat menghilangkan situasi ketidakpastian dalam informasi sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih tepat. Secara umum nilai rasio yang baik adalah nilai rasio yang memiliki nilai yang tinggi, akan tetapi nilai yang terlalu tinggi belum tentu mencerminkan nilai rasio yang baik, oleh karena itu pada dasarnya tidak ada yang optimum karena kondisi setiap perusahaan yang berbeda-beda, maka dalam melakukan analisis rasio diperlukan ketelitian sehingga tidak salah dalam menafsirkan hasil dari analisis atau kinerja suatu perusahaan.

Saran

- 1) Dalam menjaga Likuiditas perusahaan atau PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali memerlukan kehati-hatian dalam melakukan aktivitas dan kegiatan perusahaan, seperti dalam melakukan pinjaman jangka pendek supaya perusahaan dapat memperhatikan nilai aktiva yang dimiliki sebagai pertimbangan atas kemampuan perusahaan dalam membayar hutang jangka pendeknya yang jatuh tempo.
- 2) Untuk PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali diharapkan pihak manajemen dapat memperbaiki rasio solvabilitas perusahaan dengan cara menambah aktiva tanpa menambah utang atau menambah aktiva relatif lebih besar daripada tambahan utang dan mengurangi utang tanpa mengurangi aktiva atau mengurangi utang relatif lebih besar daripada berkurangnya aktiva, sehingga perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka pendek dan kewajiban jangka panjangnya, baik dilakukan menekan beban bunga dengan jalan mengurangi hutang pada pihak ketiga maupun hutang yang jatuh tempo.
- 3) PT Arizona Karya Mitra Cabang Singaraja Bali harus menjaga profitabilitas guna meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dengan cara mengelola dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan rasio profitabilitas.
- 4) Pada penelitian berikutnya, diharapkan dapat menganalisis Perusahaan-Perusahaan lain dengan periode amatan yang lebih diperpanjang, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja keuangan perusahaan secara umum.
- 5) Analisis penilaian kinerja perusahaan dilakukan tidak hanya berdasar data-data historis, tetapi dilakukan dengan analisa yang lebih mendalam mengenai aspek manajemen dan aspek-aspek yang lain dari segi kualitasnya.

FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN NASABAH MENABUNG PADA LAYANAN KAS KELILING PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI KANTOR CABANG SERIRIT

Nyoman Sutadnyana⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang menjadi pertimbangan nasabah dalam mengambil keputusan untuk menjadi nasabah pada layanan kas keliling, dan (2) faktor yang dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling. Penelitian ini menggunakan desain eksploratif. Penelitian dilaksanakan di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dengan menggunakan *SPSS 17.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) faktor-faktor yang menjadi pertimbangan nasabah dalam mengambil keputusan untuk menabung pada layanan kas keliling di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt terdiri dari empat komponen faktor, yaitu: (a) faktor produk, (b) faktor promosi, (c) faktor proses, dan (d) faktor *people*, dan (2) faktor yang lebih dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt adalah faktor produk dengan indikator variabel penjemputan tabungan/layanan. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pihak manajemen PT Bank BPD Bali Cabang Seririt hendaknya bisa lebih baik lagi meningkatkan mutu pelayanan untuk dapat meningkatkan keputusan menabung pada layanan kas keliling.

Kata Kunci: keputusan menabung, layanan kas keliling, analisis faktor.

1. Pegawai Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan upaya berkesinambungan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur. Pembangunan dilaksanakan dengan menggunakan instrumen-instrumen lembaga keuangan. Salah satu dari lembaga keuangan itu adalah Bank. Dalam menghadapi perkembangan perekonomian nasional yang senantiasa bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi

⁷ Pegawai Bank Pembangunan Daerah Bali Capem Seririt

dengan tantangan yang semakin kompleks serta sistem keuangan yang semakin maju, diperlukan lembaga keuangan yang kuat dan mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam kehidupan sehari-hari, keperluan akan dana guna menggerakkan roda perekonomian dirasakan semakin meningkat. Pada satu sisi ada masyarakat yang kelebihan dana tetapi tidak memiliki kemampuan untuk mengelola dananya, sedangkan pada sisi lain ada kelompok masyarakat yang memiliki kemampuan untuk berusaha namun terhambat karena tidak memiliki cukup dana, bahkan ada pula yang sama sekali tidak memiliki dana. Untuk mempertemukan keduanya diperlukan lembaga *intermediary* yang akan bertindak selaku kreditur dalam menyediakan dana bagi debitur yang memerlukan dana, salah satu lembaga tersebut adalah perbankan.

Maraknya Bank di Indonesia khususnya di kawasan Singaraja menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan di industri perekonomian. Pengusaha Bank dituntut untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan konsumen guna menarik minat konsumen untuk menyimpan uangnya di Bank mereka, karena bagi perusahaan yang terpenting adalah bagaimana memahami keinginan dan kebutuhan nasabah, serta bagaimana pihak manajemen dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan nasabah sebagai konsumen sehingga nasabah merasa puas. Pada dasarnya tujuan dari industri perekonomian khususnya perbankan adalah memberikan kepuasan para nasabah sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara pihak Bank dengan nasabah. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi Bank serta membangun citra positif dimata nasabah Bank sehingga merasa tertarik untuk menyimpan uangnya di Bank.

PT Bank BPD Bali sebagai lembaga keuangan milik Pemerintah Daerah Bali berkewajiban untuk memberikan layanan terbaik kepada para nasabahnya. Pelayanan prima diharapkan dapat membuat para nasabah tidak berpaling ke lembaga keuangan lain baik seperti, LPD atau koperasi. Untuk dapat tercapainya tujuan tersebut bank harus tahu betul apa yang menjadi kebutuhan para nasabah. Dengan mengetahui kebutuhan nasabah pihak bank dapat merumuskan strategi apa yang mesti dilakukan untuk dapat memberi layanan terbaik. Layanan Kas Keliling PT Bank BPD Bali

Cabang Seririt adalah salah satu bentuk pelayanan PT Bank BPD Bali yang telah terlaksana sejak tahun 1982, dengan layanan kas keliling seorang calon nasabah dapat melakukan pembukaan rekening Dana Pihak Ketiga (DPK) baik berupa Giro, Tabungan dan Deposito serta pembukaan kartu ATM. Selanjutnya melalui petugas kas keliling para nasabah dapat melakukan transaksi baik setoran maupun penarikan. Dari petugas kas keliling seorang nasabah juga bisa mendapatkan informasi awal dalam bidang perkreditan. Petugas kas keliling selanjutnya menginformasikan kepada staff kredit untuk ditindaklanjuti. Data perkembangan jumlah nasabah yang dilayani oleh petugas layanan kas keliling PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt Tahun 2015 dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Perkembangan Nasabah Layanan Kas Keliling PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt Tahun 2015

| Bulan | Wilayah Kerja | | | | | Jumlah |
|-----------|------------------|-------------------|----------------|---------------|-------------------|--------|
| | Seririt-Gerokgak | Seririt-Busungbiu | Seririt-Banjar | Pasar Seririt | Pertokoan Seririt | |
| Januari | 54 | 60 | 93 | 133 | 73 | 413 |
| Februari | 56 | 63 | 98 | 135 | 76 | 428 |
| Maret | 60 | 67 | 102 | 138 | 80 | 447 |
| April | 63 | 71 | 106 | 140 | 81 | 461 |
| Mei | 68 | 75 | 110 | 145 | 85 | 483 |
| Juni | 74 | 78 | 115 | 148 | 88 | 503 |
| Juli | 79 | 80 | 119 | 152 | 92 | 522 |
| Agustus | 86 | 83 | 124 | 155 | 98 | 546 |
| September | 90 | 87 | 128 | 160 | 103 | 568 |
| Oktober | 96 | 89 | 132 | 163 | 107 | 587 |
| November | 98 | 94 | 135 | 167 | 110 | 604 |
| Desember | 102 | 96 | 140 | 170 | 115 | 623 |

Sumber: Data diolah, Data Kas Keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt Tahun 2015

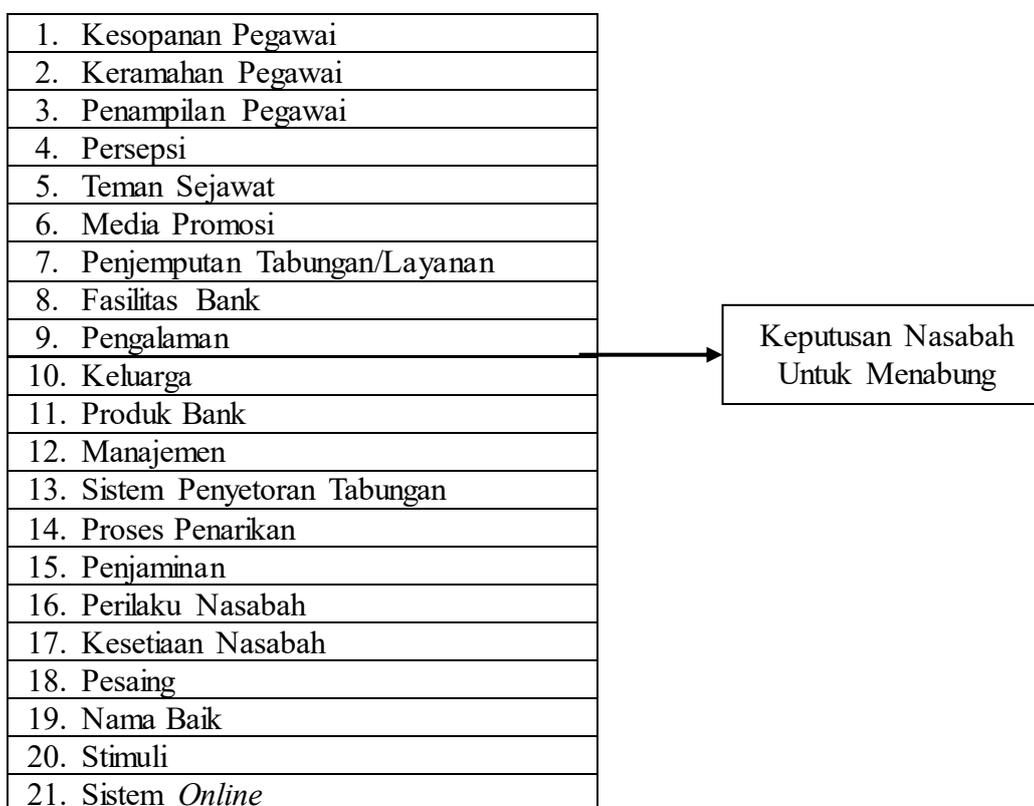
Namun seiring dengan waktu jumlah nasabah dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan sesuai situasi dan kondisi pada tahun tersebut. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor. Perkembangan perekonomian dunia yang selalu mengalami perubahan termasuk adanya inflasi juga membuat naik turunnya jumlah

nasabah terutama yang selalu berperan aktif dalam penyetoran, sehingga secara tidak langsung berdampak pada perkembangan maju mundurnya suatu perusahaan khususnya PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Faktor-faktor lain juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan seorang calon nasabah untuk menabung di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Seperti reputasi bank, kemudahan dalam bertransaksi, sikap pegawai khususnya petugas kas keliling yang sehari-hari melayani nasabah.

Berdasarkan uraian tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan nasabah dalam mengambil keputusan untuk menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt dan (2) faktor manakah yang lebih dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi pertimbangan nasabah dalam mengambil keputusan untuk menjadi nasabah pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt dan (2) untuk mengetahui faktor yang dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt.

Proses keputusan nasabah untuk menabung akan dipengaruhi oleh kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya jumlah lembaga perekonomian lain seperti bank dan koperasi sehingga melahirkan persaingan yang ketat untuk merebut nasabah. Keputusan untuk menabung dipengaruhi oleh bauran pemasaran, yaitu produk dan salah satu atribut produk yang penting pada PT Bank BPD Bali cabang Seririt adalah layanan kas keliling. Layanan kas keliling diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan guna mencapai peningkatan calon nasabah agar mau menabungkan uangnya di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang dianggap penting untuk dapat meningkatkan keputusan menabung pada layanan kas keliling. Secara teoritis keputusan untuk menabung dipengaruhi oleh faktor kesopanan pegawai, keramahan pegawai,

penampilan pegawai, persepsi, teman sejawat, media promosi, penjemputan tabungan/layanan, fasilitas bank, pengalaman, keluarga, produk bank, manajemen, sistem penyetoran tabungan, proses penarikan, penjaminan, perilaku nasabah, kesetiaan nasabah, pesaing, nama baik, stimuli, dan sistem *online*. Berdasarkan indikator yang dilandasi oleh bauran pemasaran jasa serta perilaku konsumen, maka akan diringkas menjadi beberapa faktor yang memengaruhi keputusan calon nasabah untuk menabung pada kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt, seperti terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank BPD Bali Cabang Seririt yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Nomor 1, Kelurahan Seririt, Kabupaten

Buleleng, Provinsi Bali. Penelitian berada dalam ruang lingkup bidang studi manajemen pemasaran tentang analisis faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan untuk menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah nasabah yang dijemput oleh petugas kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Menurut Malhotra (2005:368), pengambilan sampel boleh minimal 5 kali jumlah variabel, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel adalah $5 \times 21 = 105$ sampel. Sampel berarti bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu penetapan responden yang bersifat kebetulan kepada sampel yang dijumpai di lokasi penelitian, baik sampel nasabah yang akan atau telah mendapat pelayanan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:108). Setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji hipotesis menggunakan analisis faktor dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Langkah-langkah analisis faktor meliputi penentuan matrik korelasi, mengintisarikan faktor bersama, membuat rotasi faktor, dan menentukan skor masing-masing faktor. Analisis faktor digunakan untuk menganalisis hipotesis dengan memasukkan semua total nilai dari masing-masing faktor terhadap total skor

item dari masing-masing faktor yang memengaruhi keputusan menabung. Koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dipergunakan untuk mengukur kecukupan sampel yang digunakan dalam penelitian. Apabila *KMO Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari 0,5, berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sudah memenuhi syarat dan analisis faktor tepat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sehingga hasilnya lebih kuat dan bisa dipertanggungjawabkan untuk mendukung suatu penelitian.

Tabel 2
Hasil untuk Pengujian *KMO and Barlett's Test*

| | | |
|---|---------------------------|----------|
| <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i> | | 0,789 |
| <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> | <i>Approx. Chi-Square</i> | 2160,436 |
| | <i>df</i> | 210 |
| | <i>Sig.</i> | 0,000 |

Sumber: *Output SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai *KMO* sebesar 0,789, dengan demikian angka *KMO Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat. Pengujian *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan hasil pengujian yang signifikan pada taraf signifikansi 0,000 dengan *approximation Chi-Square = 2160,436* dan *df = 210*. Angka ini digunakan untuk menguji apakah matrik korelasi merupakan matrik identitas atau bukan, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka matrik korelasi yang diuji bukan matrik identitas. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antar variabel pembentuk faktor bisa dijelaskan oleh variabel lainnya dan analisis faktor tepat dilakukan. Jadi, keputusan menabung memang benar ditentukan oleh variabel kesopanan pegawai, keramahan pegawai, penampilan pegawai, persepsi, teman sejawat, media promosi, penjemputan tabungan, fasilitas bank, pengalaman, keluarga, produk bank, manajemen, sistem penyetoran tabungan, proses penarikan, penjaminan, perilaku nasabah, kesetiaan nasabah, pesaing, nama baik, stimuli, dan sistem *online*.

Pada *output* SPSS berupa *anti-image matrix*, dapat diketahui faktor-faktor yang layak digunakan dalam analisis pemilihan variabel. Pada *output* SPSS berupa *anti-image matrix*, terdapat kode “a” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Variabel yang layak digunakan dalam analisis pemilihan variabel adalah variabel yang memiliki nilai $MSA > 0,5$. Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai $MSA < 0,5$, maka variabel tersebut dikeluarkan dari analisis pemilihan variabel secara satu persatu. Nilai *MSA* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

| No. | Variabel | Nilai MSA | Syarat | Keputusan |
|-----|------------------------------|-----------|---------|-----------------------------------|
| 1 | Kesopanan Pegawai | 0,724 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 2 | Keramahan Pegawai | 0,821 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 3 | Penampilan Pegawai | 0,814 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 4 | Persepsi | 0,841 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 5 | Teman Sejawat | 0,863 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 6 | Media Promosi | 0,731 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 7 | Penjemputan Tabungan/Layanan | 0,804 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 8 | Fasilitas Bank | 0,830 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 9 | Pengalaman | 0,755 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 10 | Keluarga | 0,812 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 11 | Produk Bank | 0,773 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 12 | Manajemen | 0,697 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 13 | Sistem Penyetoran Tabungan | 0,780 | $> 0,5$ | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 14 | Proses Penarikan | 0,759 | $> 0,5$ | Digunakan dalam |

| No. | Variabel | Nilai MSA | Syarat | Keputusan |
|-----|----------------------|-----------|--------|-----------------------------------|
| | | | | analisis lanjutan |
| 15 | Penjaminan | 0,805 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 16 | Perilaku Nasabah | 0,914 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 17 | Kesetiaan Nasabah | 0,854 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 18 | Pesaing | 0,773 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 19 | Nama Baik | 0,719 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 20 | Stimuli | 0,904 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |
| 21 | Sistem <i>Online</i> | 0,645 | > 0,5 | Digunakan dalam analisis lanjutan |

Sumber: *Output SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa dari 21 faktor yang memengaruhi keputusan nasabah dipakai karena secara statistik mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan nilai *anti image correlation* lebih dari 0,5.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Keputusan Nasabah Menabung

Pengujian hipotesis untuk menentukan faktor-faktor yang dipertimbangkan nasabah dalam mengambil keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt, dapat dilakukan melalui pengintisarian faktor. Nilai *Total Variance Explained* digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor-faktor yang terbentuk, dengan memilih faktor atau komponen utama yang memiliki parameter akar karakteristik terkecil (*total eigenvalue*) > 1.

Tabel 4
Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 10,085 | 48,023 | 48,023 | 10,085 | 48,023 | 48,023 |
| 2 | 2,490 | 11,857 | 59,880 | 2,490 | 11,857 | 59,880 |

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 3 | 1,595 | 7,597 | 67,477 | 1,595 | 7,597 | 67,477 |
| 4 | 1,210 | 5,761 | 73,237 | 1,210 | 5,761 | 73,237 |
| 5 | 0,943 | 4,490 | 77,727 | | | |
| 6 | 0,799 | 3,806 | 81,533 | | | |
| 7 | 0,716 | 3,412 | 84,945 | | | |
| 8 | 0,572 | 2,722 | 87,667 | | | |
| 9 | 0,493 | 2,345 | 90,012 | | | |
| 10 | 0,408 | 1,944 | 91,956 | | | |
| 11 | 0,368 | 1,750 | 93,706 | | | |
| 12 | 0,285 | 1,359 | 95,065 | | | |
| 13 | 0,258 | 1,230 | 96,295 | | | |
| 14 | 0,197 | 0,939 | 97,233 | | | |
| 15 | 0,169 | 0,805 | 98,038 | | | |
| 16 | 0,104 | 0,497 | 98,535 | | | |
| 17 | 0,089 | 0,422 | 98,957 | | | |
| 18 | 0,078 | 0,372 | 99,329 | | | |
| 19 | 0,066 | 0,315 | 99,644 | | | |
| 20 | 0,044 | 0,210 | 99,855 | | | |
| 21 | 0,031 | 0,145 | 100,000 | | | |

Sumber: *Output SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui terdapat empat komponen faktor yang memiliki total *eigenvalue* > 1, yang terdiri dari komponen faktor 1 memiliki total *eigenvalue* sebesar 10,085 dengan nilai varian sebesar 48,023%, komponen faktor 2 memiliki total *eigenvalue* sebesar 11,857 dengan nilai varian sebesar 11,857%, komponen faktor 3 memiliki total *eigenvalue* sebesar 1,595 dengan nilai varian sebesar 7,597%, dan komponen faktor 4 memiliki total *eigenvalue* sebesar 1,210 dengan nilai varian sebesar 5,761%. Total *percentage of variance* keempat faktor tersebut sebesar 73,237%.

Untuk mengetahui distribusi komponen-komponen yang telah diintisarikan ke dalam faktor yang telah terbentuk digunakan analisis komponen matrik (*rotated component matrix*) seperti yang tampak pada Tabel 5. Jika nilai komponen matrik setiap faktor semakin tinggi, maka semakin kuat hubungannya atau semakin besar pengaruhnya dalam pembentukan faktor keputusan menabung.

Tabel 5
Rotated Component Matrix

| No. | Faktor | <i>Eigenvalue</i> | Variabel | <i>Factor Loading</i> |
|-----|-------------------------------------|-------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1 | Komponen Faktor 1 (Produk) | 10,085 | Penjemputan Tabungan | 0,860 |
| | | | Stimuli | 0,805 |
| | | | Kesetiaan Nasabah | 0,768 |
| | | | Nama Baik | 0,760 |
| | | | Produk Bank | 0,704 |
| | | | Penampilan Pegawai | 0,677 |
| | | | Persepsi | 0,594 |
| | | | Penjaminan | 0,589 |
| 2 | Komponen Faktor 2 (Promosi) | 2,490 | Sistem Penyetoran Tabungan | 0,791 |
| | | | Media Promosi | 0,760 |
| | | | Manajemen | 0,717 |
| | | | Teman Sejawat | 0,675 |
| | | | Pesaing | 0,650 |
| 3 | Komponen Faktor 3 (Proses) | 1,595 | Fasilitas Bank | 0,824 |
| | | | Pengalaman | 0,771 |
| | | | Perilaku Nasabah | 0,766 |
| | | | Proses Penarikan | 0,502 |
| 4 | Komponen Faktor 4 (<i>People</i>) | 1,210 | Keramahan Pegawai | 0,766 |
| | | | Kesopanan Pegawai | 0,758 |
| | | | Keluarga | 0,607 |
| | | | Sistem Online | 0,512 |

Sumber: *Output SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan perhitungan *Total Variance Explained* pada Tabel 4, maka didapat persamaan umum analisis faktor sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 X_i &= A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + A_{i4}F_4 \\
 X &= 48,023 F_1 + 11,857 F_2 + 7,597 F_3 + 5,761 F_4 \dots\dots\dots(1)
 \end{aligned}$$

Persamaan (1) mengandung arti bahwa faktor yang memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt terdiri dari empat komponen faktor, yaitu: (1) faktor produk, (2) faktor promosi, (3) faktor proses, dan (4) faktor *people*

Faktor yang Paling Dominan Memengaruhi Keputusan Nasabah Menabung

Pengujian hipotesis untuk menentukan faktor yang lebih dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt digunakan parameter koefisien *varimax rotation*. Secara lebih rinci hasil ringkasan rotasi dari matriks faktor yang memuat nilai *varimax rotation* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Matrix Rotasi Hasil Analisis Faktor

| No. | Faktor Keputusan Menabung | <i>Varimax Rotation (%)</i> |
|-----|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Komponen Faktor 1 (Produk) | 48,023 |
| 2 | Komponen Faktor 2 (Promosi) | 11,857 |
| 3 | Komponen Faktor 3 (Proses) | 7,597 |
| 4 | Komponen Faktor 4 (<i>People</i>) | 5,761 |

Sumber: *Output SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan Tabel 6, ditunjukkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt, yaitu komponen produk dengan nilai *varimax rotation* 48,023%. Berdasarkan Tabel 5, komponen faktor produk lebih menekankan pada penjemputan tabungan/layanan, yang ditunjukkan dengan nilai *Factor Loading* paling besar 0,860. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt adalah faktor produk dengan indikator variabel penjemputan tabungan/layanan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

PEMBAHASAN

PT Bank BPD Bali Cabang Seririt selama ini memiliki citra yang baik yang tampak pada pelayanan pegawai yang sopan, ramah, dan berpenampilan menarik. Hubungan yang baik antara pihak bank dengan nasabah sangat dipengaruhi oleh kesopanan, keramahan, dan penampilan pegawai karena dapat membuat nasabah merasa nyaman dengan layanan sehingga nasabah tetap memutuskan menabung di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Nama baik PT Bank BPD Bali Cabang Seririt selama ini dikenal sangat baik di mata masyarakat. Kualitas pelayanan yang baik dari

PT Bank BPD Bali Cabang Seririt memberikan pengalaman yang berbeda dengan pelayanan lembaga perekonomian lainnya. Pengalaman yang berbeda tersebut telah memberikan persepsi bahwa PT Bank BPD Bali Cabang Seririt mempunyai layanan yang lebih baik sehingga nasabah memutuskan untuk menabung di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt.

PT Bank BPD Bali Cabang Seririt selama ini telah melakukan promosi agar seluruh lapisan masyarakat mengetahui dan tertarik terhadap produk layanan kas keliling. Media promosi selama ini menggunakan penyebaran brosur dan pemasangan iklan. Selain media promosi, informasi dari teman sejawat dan keluarga merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan menabung karena informasi tersebut didasarkan pada kepercayaan hubungan emosional. Pengalaman teman sejawat atau keluarga yang sudah lebih dahulu menabung akan memberikan pengaruh yang besar bagi calon nasabah karena secara tidak langsung calon nasabah memiliki kepercayaan terhadap pihak bank sehingga lebih cepat memutuskan untuk menabung.

Penjemputan tabungan menjadi hal yang paling penting karena nasabah merasa nyaman tanpa harus ke bank untuk menabung. Adanya petugas penjemputan tabungan membuat nasabah secara teratur menyetor tabungan. Penjemputan tabungan membuat transaksi menjadi mudah dan cepat sehingga nasabah selalu memutuskan untuk menabung di PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Fasilitas bank menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap pelayanan bank, misalnya fasilitas pencatatan buku tabungan menggunakan mesin dan sistem *online*. Fasilitas mesin dan sistem *online* dalam pencatatan buku tabungan lebih tepat dan cepat. Dengan demikian, nasabah merasa yakin terhadap kualitas pelayanan PT Bank BPD Bali Cabang Seririt. Sistem penyetoran tabungan dan proses penarikan yang mudah dan cepat dapat meningkatkan keputusan menabung. Perilaku nasabah menjadi fokus perhatian pihak manajemen karena manajemen harus membaca arah keinginan nasabah. Nasabah memutuskan menabung jika pihak bank memberikan penjaminan, produk bank yang bagus, dan tetap memberikan stimuli kepada nasabah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan nasabah dalam mengambil keputusan untuk menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt terdiri dari empat komponen faktor, yaitu: (a) komponen faktor 1 (produk) terdiri dari penjemputan tabungan/layanan, stimuli, kesetiaan nasabah, nama baik, produk bank, penampilan pegawai, persepsi, penjaminan, (b) komponen faktor 2 (promosi) terdiri dari sistem penyetoran tabungan, media promosi, manajemen, teman sejawat, pesaing, (c) komponen faktor 3 (proses) terdiri dari fasilitas bank, pengalaman, perilaku nasabah, proses penarikan, dan (d) komponen faktor 4 (*people*) terdiri dari keramahan pegawai, kesopanan pegawai, keluarga, sistem *online*. (2) Faktor yang lebih dominan memengaruhi keputusan nasabah menabung pada layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt adalah faktor produk dengan indikator variabel penjemputan tabungan/layanan.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagi Bank, sesuai dengan hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi keputusan menabung, hendaknya pihak manajemen PT Bank BPD Bali Cabang Seririt bisa lebih baik lagi meningkatkan mutu pelayanan untuk dapat meningkatkan keputusan menabung pada layanan kas keliling. (2) Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi keputusan menabung pada layanan kas keliling dan disarankan untuk memperluas populasi penelitian dengan menambah responden tidak hanya nasabah layanan kas keliling PT Bank BPD Bali Cabang Seririt sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2007. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- , 2009. *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan Strategi*, Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irawan, Handi. 2004. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kotler, Philip. 2007. *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Pengendalian*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2008. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Milenium Diterjemahkan Oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Kotler, Philip dan Gary, Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid 1, Edisi Keduabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- , 2012. *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jilid 1, Edisi Ketigabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Kevin, Lane Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran (Edisi Kedua Belas)*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Indeks.
- , 2009. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Malhotra, N. K. 2005. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Terjemahan Oleh Soleh Rusyadi M. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Parasuraman, A., Valerie Zeithaml, dan L. Berry. 1988. *Servqual: Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. *Journal of Retailing*, Vol. 64, Hal. 12-36.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Analisa Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia.
- Tjiptono, Fandy. 2002. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2008. *Strategi Bisnis Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- , 2009. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CV. Andi.
- , 2011. *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayu Media.
- Zeithaml, Valerie A. dan Mary Jo Bitner. 2008. *Service Marketing*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.

DIMENSI KUALITAS JASAPELAYANAN DAN KEPUASAN ANGGOTA KOPERASI PEGAWAI NEGERI SEJAHTERA BUSUNGBIU – BULELENG

Wayan Puspawati⁸, Gede Arnawa, Ni Ketut Adi Mekarsari⁹
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

Abstrak

Perusahaan yang berhasil bertahan dalam perdagangan adalah perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada konsumen dan pelayanan yang lebih baik dari pesaingnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dimensi Kualitas Jasa Pelayanan baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu. Data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan 1) instrument penelitian valid dan *reliable*, 2) dari hasil analisis asumsi klasik data menunjukkan distribusi normal, regresinya memenuhi asumsi klasik dan tidak terjadi heteroskedastisitas, 3) hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi linear yaitu $Y = 1,595 + 0,112X_1 + 0,144X_2 + 0,002X_3 + 0,164X_4 + 0,471X_5$. Nilai determinasi 67,3%. Secara individu dari variabel bebas hanya jaminan yang berpengaruh terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu. Secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Disarankan agar dimensi jaminan lebih ditingkatkan lagi dengan tidak mengesampingkan pula dimensi-dimensi lain agar harapan anggota tercapai.

Kata Kunci : *Dimensi Kualitas Jasa, Kepuasan*

1. Pendahuluan

KPN Sejahtera Busungbiu telah berbadan hukum dengan nomor BH.Nomor : 84/BH/PAD/KWK,22/ III /1996.

=====

1. Alumni Tahun Akademik 2015/2016
2. Staf Edukatif Fakultas Ekonomi Unipas

⁸ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

⁹ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Beranggotakan Guru-Guru SD se-kecamatan Busungbiu dan Pegawai, Pengawas Unit Pelaksana Pendidikan (UPP) Busungbiu yang berstatus Pegawai Negeri di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan kecamatan Busungbiu. KPN Sejahtera Busungbiu dalam kegiatan ekonominya ada 2 (dua) usaha yaitu usaha simpan pinjam dan pertokoan. KPN Sejahtera Busungbiu dalam pemberian kredit selalu berusaha sebisa mungkin memberikan pelayanan yang terbaik bagi anggota dengan tidak mengesampingkan beberapa pertimbangan yang dianggap perlu dan bisa memenuhi kriteria untuk pencarian kredit bagi setiap anggota. Untuk bisa memenuhi kriteria pencairan kredit biasanya pihak manajemen KPN Sejahtera Busungbiu mempertimbangkan beberapa hal seperti sisa masa kerja anggota, sisa gaji dan juga berdasarkan atas rekomendasi dari atasannya. Hal itu juga tidak terlepas dari peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh KPN Sejahtera Busungbiu. Berikut ini adalah tabel jumlah perkembangan pelayanan kredit KPN Sejahtera Busungbiu dari bulan Januari sampai Desember tahun buku 2015 (tabel 1.1).

Tabel 1
Jumlah Perkembangan Pelayanan Kredit KPN Sejahtera Busungbiu
Tahun buku 2015

| Bulan | Cicilan /Pelunasan | Kredit Keluar |
|-----------|--------------------|-------------------|
| Januari | Rp 306.578.209,00 | Rp 172.000.000,00 |
| Pebruari | Rp 437.799.594,00 | Rp 328.000.000,00 |
| Maret | Rp 214.554.280,00 | Rp 167.000.000,00 |
| April | Rp 524.859.030,00 | Rp 502.177.000,00 |
| Mei | Rp 340.802.022,00 | Rp 164.000.000,00 |
| Juni | Rp 175.075.883,00 | Rp 141.000.000,00 |
| Juli | Rp 162.271.358,00 | Rp 61.500.000,00 |
| Agustus | Rp 319.241.569,00 | Rp 224.500.000,00 |
| September | Rp 264.450.639,00 | Rp 407.048.750,00 |

| | | |
|----------|---------------------|---------------------|
| Oktober | Rp 371.079.606,00 | Rp 349.000.000,00 |
| Nopember | Rp 246.831.027,00 | Rp 232.700.000,00 |
| Desember | Rp247.470.754,00 | Rp 96.000.000,00 |
| Jumlah | Rp 3.611.013.971,00 | Rp 2.844.925.750,00 |

Sumber : KPN Sejahtera Busungbiu tahun buku 2015

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah cicilan atau pelunasan kredit lebih besar dari kredit keluar atau kredit yang dicairkan oleh KPN Sejahtera Busungbiu selama tahun 2015 dari Januari sampai dengan Desember. Selisih antara kredit masuk dan kredit keluar yaitu lebih besar cicilan atau pelunasan yaitu sebesar Rp 766.088.221,00. Selain itu KPN Sejahtera Busungbiu sudah berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang maksimal agar mampu memuaskan anggotanya. Berbagai upaya dilakukan kepada anggota agar anggota KPN Sejahtera senantiasa lebih sejahtera lagi dari tahun ke tahun dengan memberikan program-program kerja yang lebih mengarah pada manfaatnya masuk anggota KPN Sejahtera Busungbiu. Namun seiring dengan waktu keanggotaan KPN Sejahtera Busungbiu dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan sesuai situasi dan kondisi pada tahun tersebut, hal ini disebabkan karena beberapa faktor. Salah satu faktor itu adalah karena faktor anggota tersebut mengalami purna bakti atau pensiun, karena sesuai rencana kerja dan RAPBK KPN Sejahtera Busungbiu sampai dengan rencana kerja tahun 2015 menyebutkan bahwa “Bagi anggota yang mengalami masa purna karya/pensiun, mutasi ke instansi lain/luar kecamatan maka hak dan kewajibannya sebagai anggota segera dimutasikan batas akhir tiga bulan setelah SK diterima”. Faktor lain yang menyebabkan perubahan jumlah anggota baik anggota masuk dan anggota keluar akan dijadikan bahan dalam penelitian ini. Berikut ini tabel jumlah anggota lima tahun terakhir (tabel 2).

Tabel2

Perkembangan Jumlah Anggota KPN Sejahtera Busungbiu
Tahun 2010 s.d. 2015



| Tahun | Anggota | | | | |
|--------|------------------|--|---|--------------------------|-------------------------|
| | Masuk (orang) | Keluar | | Jumlah keluar (orang) | Jumlah Akhir (orang) |
| | | Keluar karena Pensiun/mutasi ke instansi lain (orang) | Keluar karena kemauan sendiri (orang) | | |
| 2009 | - | - | - | - | 376 |
| 2010 | 18 | 19 | 3 | 22 | 372 |
| 2011 | 5 | 23 | 5 | 28 | 349 |
| 2012 | 3 | 16 | 7 | 23 | 329 |
| 2013 | 4 | 14 | 4 | 18 | 315 |
| 2014 | – | 12 | 3 | 15 | 300 |
| 2015 | 4 | 18 | 3 | 21 | 283 |
| Jumlah | 34 | 102 | 25 | 127 | |

Sumber : KPN Sejahtera Busungbiu tahun buku 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa selama periode tahun 2010 sampai dengan Desember 2015 jumlah anggota mengalami fluktuasi, dimana terjadi perubahan jumlah anggota dari tahun ke tahun. Jumlah anggota masuk lebih sedikit dari jumlah anggota yang keluar sepanjang lima tahun terakhir. Jumlah anggota yang masuk tertinggi terjadi pada tahun 2010 yaitu 18 orang dan jumlah masuk anggota terendah pada tahun 2014 yaitu 0 (nol). Jumlah anggota yang keluar tertinggi terjadi pada tahun 2011 yaitu 28 orang dan jumlah anggota keluar terendah pada tahun 2014 yaitu 15 orang. Dari tabel diatas terlihat jumlah anggota dari tahun ke tahun mengalami perubahan yaitu penurunan. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana dimensi kualitas jasa pelayanan pada KPN Sejahtera Busungbiu mampu memberikan atau menciptakan kepuasan terhadap anggota maka diperlukan penelitian lebih lanjut kepada anggota yang menanamkan modal dan menggunakan jasa di KPN Sejahtera Busungbiu.

Menurut Tjiptono (2008 : 51), kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa/pelayanan, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut Kotler & Gary Armstrong (2008 : 266), jasa adalah bentuk produk yang terdiri dari aktivitas, manfaat, atau kepuasan yang ditawarkan untuk dijual dan pada

dasarnya tidak berwujud serta tidak menghasilkan kepemilikan akan sesuatu. Sedangkan Tjiptono (2008 : 6) mengemukakan jasa sebagai setiap tindakan atau perbuatan yang tidak dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya bersifat *intangible* (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu.

Kualitas jasa menurut Tjiptono (2006 : 59) merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Kualitas diperlukan dalam penyediaan produk atau jasa kepada pelanggan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, memuaskan kebutuhan pelanggan berarti perusahaan harus memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggannya.

Dimensi kualitas jasa yang dikemukakan diatas berpengaruh pada harapan pelanggan dan kenyataan yang mereka terima. Berikut disimpulkan tiga kondisi yang mengekspresikan kepuasan pelanggan terhadap kualitas jasa yang diterimanya, yaitu :

- a. Saat harapan pelanggan lebih rendah dari kenyataan jasa yang diterima, maka pelanggan akan merasa sangat puas.
- b. Saat harapan pelanggan sesuai dengan kenyataan jasa yang diterima, maka pelanggan akan merasa puas.
- c. Saat harapan pelanggan lebih besar dari kenyataan jasa yang diterima, maka pelanggan akan merasa tidak puas.

Kata pelanggan adalah istilah yang akrab dengan dunia bisnis, baik pedagang kecil hingga pedagang besar, dari industri rumah tangga hingga industri berskala internasional. Pelanggan adalah semua orang yang menuntut kita (perusahaan) untuk memenuhi standar kualitas tertentu, dan karena itu akan memberi pengaruh pada kinerja kita (perusahaan). Menurut Tjiptono (2008 : 6) menyebutkan pelanggan pada prinsipnya adalah orang atau pihak yang dilayani kebutuhannya. Secara umum dapat diartikan pelanggan adalah seorang individu yang secara *continue* dan berulang kali

datang ke tempat yang sama untuk memuaskan keinginannya dengan memiliki suatu produk atau mendapatkan suatu jasa dan memuaskan produk atau jasa tersebut.

Menurut Tjiptono (2008 : 100) kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon konsumen terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja pelayanan yang dirasakan berdasarkan derajat kepentingannya. Selanjutnya menurut Kotler (2006) kepuasan pelanggan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Dimensi Kualitas Jasa Pelayanan Dan Kepuasan anggota Koperasi Pegawai Negeri Sejahtera Busungbiu-Buleleng”**.

Masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh dimensi kualitas jasa pelayanan secara parsial terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu?
- 2) Apakah ada pengaruh dimensi kualitas jasa pelayanan secara simultan terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu?
- 3) Variabel mana yang dominan memengaruhi kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kualitas jasa pelayanan secara parsial terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kualitas jasa pelayanan secara simultan terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- 3) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.

Agar dapat memberi jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, maka perlu dikaji teori, pernyataan, dan temuan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel-variabel penelitian.

Menurut *American Marketing Association* dalam Kotler dan Keller (2009:5) pemasaran merupakan suatu fungsi organisasi dan serangkaian proses untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memberikan nilai kepada pelanggan untuk mengelola hubungan pelanggan dengan cara menguntungkan organisasi dan pemangku kepentingannya. Kunci utama pemasaran adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang terdiri dari penentuan kebutuhan dan keinginan konsumen serta menciptakan kepuasan atau nilai pelanggan yang unggul dibandingkan pesaing sejenis. Konsep kualitas memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan pelanggan. Kepuasan itu sendiri akan mendorong pelanggan untuk menjalin ikatan atau hubungan yang kuat dengan perusahaan, sehingga perusahaan selalu berusaha memahami harapan dan kebutuhan pelanggan secara lebih cermat. Kualitas jasa diawali dari kebutuhan pelanggan dan akan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini berarti nilai suatu kualitas bukanlah diperoleh berdasarkan persepsi pihak penyedia jasa, melainkan berdasarkan sudut pandang atau persepsi pelanggan. Pelangganlah yang mengkonsumsi dan menikmati pelayanan, sehingga merekalah yang seharusnya menentukan kualitas jasa / pelayanan (Tjiptono, 2008 : 59).

Menurut Tjiptono (2008 : 6) mengemukakan jasa sebagai setiap tindakan atau perbuatan yang tidak dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya bersifat *intangibile* (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu.

Menurut Tjiptono (2008 : 273), dimensi kualitas jasa dengan menerapkan konsep kesenjangan yang sering disebut *Service Quality*, terdapat lima dimensi meliputi :

a. Bukti langsung (*tangibles*)

Meliputi fasilitas fisik, perlengkapan/peralatan, pegawai, dan sarana komunikasi.

b. Empati (*empathy*)

Meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pelanggan

c. Keandalan (*reliability*)

Meliputi kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

d. Daya tanggap (*responsiveness*)

Meliputi keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.

e. Jaminan (*assurance*)

Meliputi pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, risiko atau keragu-raguan.

Berbeda dengan penilaian kualitas barang yang bisa dilakukan lebih kompleks, upaya pengukuran kualitas jasa masih menyulitkan penelitian dalam menentukan hal-hal yang dipakai sebagai determinan kualitas jasa. Dalam Gummesson (1987), ia lebih memfokuskan pada sumber-sumber kualitasnya saja, pendekatannya lebih bersifat *customer and process oriented*. Ia menyebutkan ada empat sumber kualitas yang menentukan kualitas jasa, yaitu :

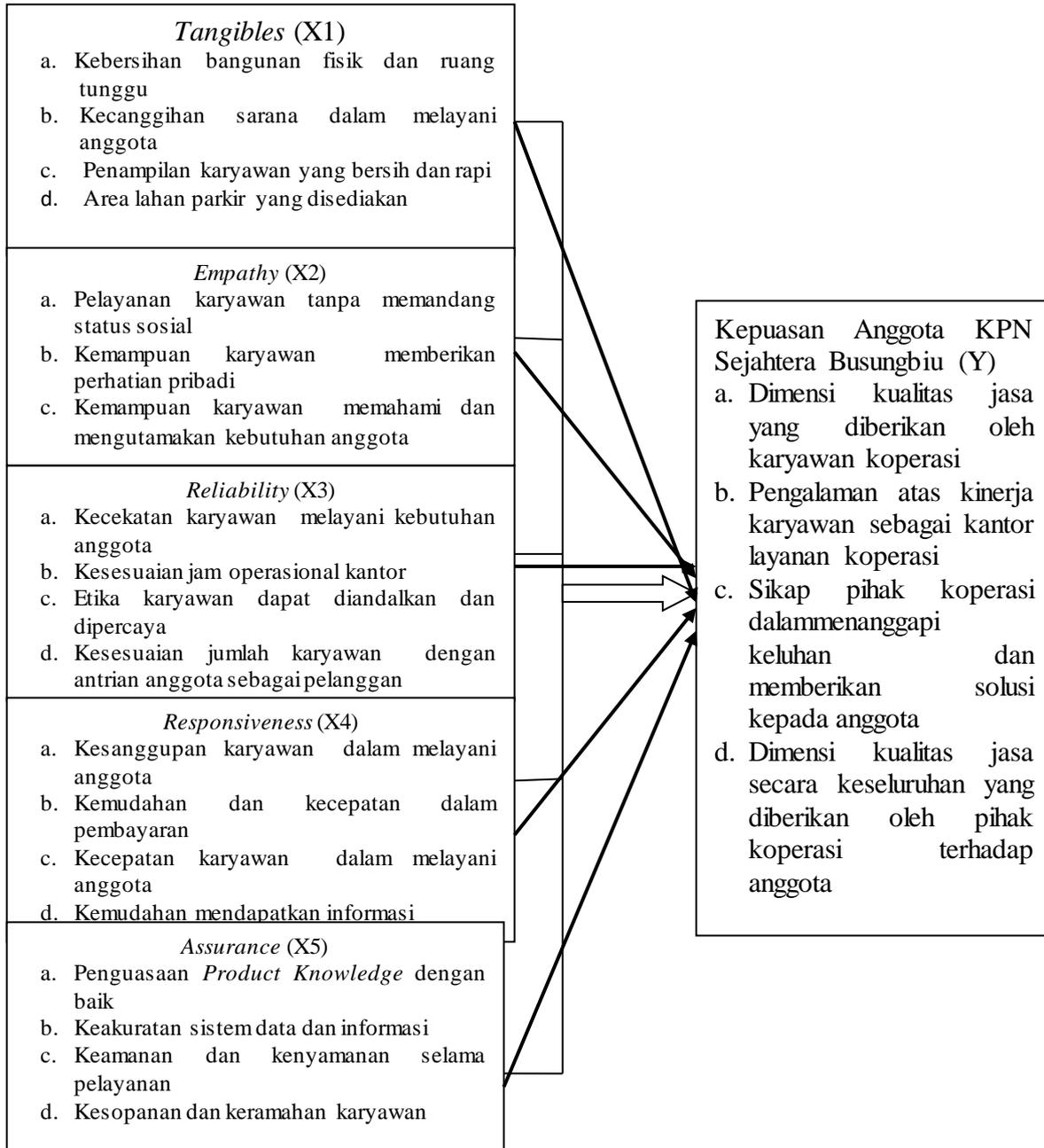
- a. *Design Quality*, yang menjelaskan bahwa kualitas jasa ditentukan pada waktu pertama jasa di desain untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan.
- b. *Production Quality*, yang menjelaskan bahwa kualitas jasa ditentukan oleh kerja sama departemen manufaktur dan departemen pemasaran.
- c. *Delivery Quality*, yang menjelaskan bahwa kualitas jasa dapat ditentukan oleh janji perusahaan kepada pelanggan.
- d. *Relationship Quality*, yang menjelaskan bahwa kualitas jasa ditentukan oleh hubungan profesional dan sosial antara perusahaan dengan *stakeholder* (pelanggan, pemasok, agen, pemerintah, serta karyawan perusahaan).

Pelanggan adalah istilah yang akrab dengan dunia bisnis, baik pedagang kecil hingga pedagang besar, dari industri rumah tangga hingga industri berskala internasional. Pelanggan adalah semua orang yang menuntut kita (perusahaan) untuk memenuhi standar kualitas tertentu, dan karena itu akan memberi pengaruh pada kinerja kita (perusahaan). Secara umum terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberikan manfaat lebih untuk perusahaan, diantaranya hubungan antara perusahaan dengan pelanggannya menjadi harmonis, dapat memberikan dasar yang baik bagi pelanggan untuk melakukan pembelian ulang dan mampu menciptakan *loyalty product* dari pribadi pelanggan, serta membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut (*word of-mouth*) yang menguntungkan bagi citra perusahaan ke depannya.

Berdasarkan kajian teori yang berkaitan dimensi kualitas jasa, pelayanan dan kepuasan maka disusunlah kerangka pikir penelitian yang pada gambar 1 berikut ini :

Kerangka Pikir Penelitian

Dimensi Kualitas Jasa



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

Berpijak pada kerangka pikir penelitian gambar 1 maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Dimensi kualitas jasa pelayanan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan anggota.
2. Dimensi kualitas jasa pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan anggota.
3. Variabel *responsiveness* berpengaruh dominan terhadap pelayanan jasa terhadap kepuasan anggota.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KPN Sejahtera Busungbiu yang beralamat di jalan Menaka Giri Desa Busungbiu, Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng-Bali, dengan obyek penelitian adalah dimensi kualitas jasa meliputi (*tangibles, empathy, reliability, responsiveness, assurance*) dan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh anggota KPN Sejahtera Busungbiu yang berjumlah 283 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling* yaitu penetapan responden yang bersifat kebetulan kepada sampel yang dijumpai di lokasi penelitian, baik sampel anggota yang akan atau telah mendapat pelayanan. Dalam penelitian ini mendapatkan 74 orang responden dengan jumlah sampling yang diperoleh dari rumus Slopin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti (wujud dimensi kualitas jasa yang diberikan oleh karyawan KPN Sejahtera Busungbiu).

2. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan perusahaan mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan deskripsi jabatan,serta wawancara langsung kepada beberapa orang anggota yang datang ke KPN Sejahtera Busungbiu.
3. Studi dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan, seperti jumlah anggota dan jumlah karyawan.
4. KuesionerYaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat seperangkat pertanyaan tertulis yang selanjutnya akan disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada responden dengan serangkaian pertanyaan-pertanyaan menyangkut masalah yang diteliti.

Data yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda, Uji determinasi dan uji hipotetesis dengan menggunakan program *SPSS windows 17*.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 74 orang dengan karakteristik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin/Gender

| | | Gender | | | |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | laki | 36 | 48.6 | 48.6 | 48.6 |
| | wanita | 38 | 51.4 | 51.4 | 100.0 |
| Total | | 74 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA | 3 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | S1 | 68 | 91.9 | 91.9 | 95.9 |
| | S2 | 3 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | Total | 74 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Guru | 68 | 91.9 | 91.9 | 91.9 |
| | Pegawai | 6 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| | Total | 74 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel 3, 4 dan 5 diketahui bahwa dari 74 orang responden terdapat 36 orang laki-laki dan 38 orang wanita dengan tamatan SMA 3 orang, tamatan S1 68 orang dan 3 orang tamatan S2 dengan karakteristik Guru 68 orang, Pegawai 6 orang.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel bebas (bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap dan jaminan) terhadap variabel terikat (Kepuasan anggota) KPN Sejahtera Busungbiu mendapatkan model persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,595 + 0,112X_1 + 0,144X_2 + 0,002X_3 + 0,164X_4 + 0,471X_5$. Bertanda positif ini berarti ada pengaruh positif Dimensi Kualitas Jasa Pelayanan yang diberikan oleh Pengelola KPN Sejahtera Busungbiu.

3.3 Uji Determinasi

Berdasarkan "model summary" terdapat bahwa bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap dan jaminan berpengaruh sebesar 67,3% ($R^2 \times 100\%$) terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu, sedangkan sisanya sebesar 32,7% ($100\% - 67,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.4 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Individual (uji t atau t-test)

- a. Hasil pengujian hipotesis bukti langsung menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,031 dan t_{tabel} sebesar 1,99547 dengan taraf signifikansi 0,306. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan berarti tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Hasil pengujian hipotesis Empati menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,377 dan t_{tabel} sebesar 1,99547 dengan taraf signifikansi 0,173. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara empati dengan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- c. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung keandalan sebesar 0,020 dan t_{tabel} sebesar 1,99547 dengan taraf signifikansi 0,984 yang berarti H_0 diterima dan H_a di tolak. Berarti tidak ada pengaruh signifikan antara keandalan dengan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- d. Nilai t hitung daya tanggap sebesar 1,636 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,99547 dengan taraf signifikansi 0,106 yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikansi antara daya tanggap dengan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- e. Nilai t hitung Jaminan sebesar 4,886 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,99547 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan ini ada pengaruh yang signifikan antara jaminan dengan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F atau F-test)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistiknya menunjukkan angka sebesar 27,930 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,35 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan

atau pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap dan jaminan terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.

3.5 Pengaruh Dominan

Diketahui nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,481 dimiliki oleh dimensi jaminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi jaminan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan anggota.

4. Pembahasan

Dimensi kualitas jasa yang meliputi bukti langsung, perhatian, keandalan, daya tanggap dan jaminan yang sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dan kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu sebagai variabel terikat. Dari kelima variabel bebas variabel bukti langsung, perhatian, keandalan, daya tanggap tidak berpengaruh terhadap kepuasan anggota dan hanya variabel jaminan yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan anggota

5. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

- 1) Secara parsial hanya dimensi jaminan (*assurance*) yang berpengaruh terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu, sedangkan bukti langsung, empati, keandalan dan daya tanggap tidak berpengaruh terhadap kepuasan anggota.
- 2) Secara simultan terdapat pengaruh antara bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap dan jaminan terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.
- 3) Jaminan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu.

5.2 Saran

- 1) Bagi Instansi (Koperasi)
 - a) Sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan yaitu pada bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap dan jaminan hendaknya jaminan untuk

lebih ditingkatkan lagi agar harapan anggota tercapai dan tentunya kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu tercapai pula.

b) Walaupun variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 secara individual tidak berpengaruh terhadap kepuasan anggota namun agar tetap dipertahankan.

2) Bagi Penelitian selanjutnya

Dari hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diteliti, dan untuk penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan anggota KPN Sejahtera Busungbiu. Semakin meningkat kepuasan anggota maka semakin baik pula citra KPN Sejahtera Busungbiu di mata anggota khususnya dan di mata masyarakat, lingkungan dan pada instansi terkait pada umumnya.

3) Bagi karyawan dan Pengurus KPN Sejahtera Busungbiu hendaknya juga tetap memerhatikan keempat variabel lain (bukti langsung, empati, keandalan, daya tanggap) meskipun itu bukan perhatian khusus anggota untuk menilai kinerja lembaga KPN Sejahtera Busungbiu.

4) Mempertahankan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki untuk menjaga kepercayaan anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofyan (2008), *Manajemen Pemasaran*, Konsep, Dasar dan Strategi, Penerbit PT. RajagrafindoPersada, Jakarta.
- Gasperz, V. 2002. *Total Quality Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gummesson, E, (1987), "Lip Services-A Neglected Area in Service Marketing", *Journal of Service Marketing*, Vol.1, No.1.
- Ghozali, Imam (2009), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kotler, (2006), *Marketing Management*, Millenium Edition, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Kotler & Keller (2009), *Marketing Management*, Penerjemah Bab Sabran, Edisi Ketiga Belas, Erlangga, Jakarta.

- Kotler & Gary Armstrong, (2008), *Principles of Marketing*, Penerjemah Bob Sabran, Edisi Ketiga Belas, Erlangga, Jakarta.
- Laporan KPN Sejahtera Busungbiutahunbuku 2015
- Rangkuti, Freddy, 2002. *Measuring Customer Satisfaction*, cetakan ketiga, Jakarta PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, (2005), *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung.
- Suyanto, M (2007), *Marketing Strategy Top Brand Indonesia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfa beta, Bandung.
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra, (2006), *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy (2008), *Manajemen Jasa*, Penerbit Andy Offset, Yogyakarta.
- (2008), *Pemasaran Jasa*, Penerbit Bayu Media, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang *Perkoperasian*.
- Wijaya, Tony (2011), *Manajemen Kualitas Jasa*, Penerbit Indeks, Jakarta.

KEBUTUHAN MODAL KERJA PADA UD. SINAR ABADI SINGARAJA

KABUPATEN BULELENG

**Oleh : Sonia Sintia Dewi¹⁰, Ni Nyoman Resmi, Gede Arnawa¹¹,
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja
Abstrak**

UD. Sinar Abadi Singaraja perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yaitu mengubah bahan mentah menjadi barang jadi. Produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah kue pia. Kue pia terbuat dari campuran tepung terigu, gula, dan minyak goreng yang di dalam terdapat kacang hijau. Setiap sekali produksi perusahaan menghasilkan 3500 bungkus kue pia perhari dalam satu bungkus terdapat 12 biji kue pia. Permasalahan yang diangkat adalah berapakah kebutuhan modal kerja yang diperlukan oleh perusahaan untuk membiayai kegiatan produksi dalam satu periode, dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan modal kerja yang diperlukan oleh UD. Sinar Abadi Singaraja untuk membiayai kegiatan produksi dalam satu periode. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berapa lama periode terikatnya perputaran modal kerja dikali pengeluaran operasional setiap harinya dan pengeluaran kas setiap harinya maka kebutuhan modal kerja yang diperlukan oleh perusahaan untuk membiayai kegiatan dalam satu periode adalah Rp. 152.763.720,- dalam waktu 15 hari dengan kas minimum sebesar Rp. 4.000.000,-
Kebutuhan modal kerja yang dikeluarkan perusahaan dapat berubah jika jumlah volume produksi dan penjualan berubah.

Kata kunci : periode terikatnya modal kerja

Pendahuluan

Perkembangan berbagai macam usaha sekarang ini semakin pesat dan padat, baik yang berskala besar maupun kecil. Hal ini memerlukan perhatian yang sangat besar khususnya dibidang keuangan, karena kegagalan maupun keberhasilan suatu usaha hampir sebagian besar ditentukan oleh kualitas dari manajemen keuangan di dalam mengelola keuangan perusahaan.

Kegiatan operasional perusahaan memerlukan pengelolaan secara tetap, baik penggunaan maupun mendapatkan sumber-sumber dana untuk membiayai kebutuhan

10 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

11 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

operasional perusahaan. modal sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Modal pada hakikatnya merupakan hak pemilik perusahaan.

Setiap perusahaan selalu membutuhkan modal kerja untuk operasional sehari-hari misalnya untuk memberikan persekot pembelian bahan mentah, membayar upah buruh, gaji pegawai dan lain sebagainya, di mana uang atau dana yang telah dikeluarkan itu diharapkan akan dapat kembali lagi ke dalam perusahaan dalam jangka waktu yang singkat melalui penjualan hasil produksinya.

Menurut Wiagustina, 2010 : 109 periode modal kerja bisa terjadi dalam rangkaian sebagai berikut: pembayaran dimuka bahan baku → penerimaan bahan baku → bahan baku disimpan → proses produksi → disimpan sebelum dijual → dijual secara kredit → penerimaan kas kembali. Apabila rangkaian tersebut semakin panjang maka kebutuhan modal kerja menjadi semakin besar. Siklus operasi perusahaan terdiri dari : pengadaan kas, proses produksi, dan penjualan (distribusi). Aliran kas dalam kegiatan ini sering tidak sinkron, dimana pengeluaran kas dilakukan jauh-jauh dari sebelum penerimaan kas, disamping itu juga pengeluaran dan biaya yang harus dikeluarkan sering tidak pasti. Oleh karena itu perusahaan memerlukan perencanaan untuk menjaga kebutuhan modal kerja.

Dalam penentuan kebutuhan modal kerja suatu perusahaan perlu menghitung dana tunai dalam pembelian bahan baku, pembayaran tenaga kerja dan pengeluaran-pengeluaran lainnya. Sama halnya dengan perusahaan yang lain, UD. Sinar Abadi yang beralamat di Jalan Wibisana no 67-68 Singaraja yang memproduksi kue pia. Kue pia terbuat dari campuran terigu, margarin, gula, air dan garam serta didalam pia berisi kacang hijau. Untuk kebutuhan proses produksi perusahaan membeli setiap 15 hari sekali yang jumlahnya tepung terigu sebanyak 200 sak, gula sebanyak 2 ton, minyak goreng 510 kg serta kacang ijo sebanyak 375 kg. setiap kali produksi UD. Sinar Abadi Singaraja bisa menghasilkan 3500 bungkus kue pia perhari dalam satu bungkus terdapat 12 biji kue pia dan dijual dengan harga Rp. 3500,- per bungkus

Adapun modal kerja yang dikeluarkan UD. Sinar Abadi untuk memproduksi kue pia produksi 3500 bungkus kue pia sebagai berikut adalah :

Tabel 1
Biaya yang dikeluarkan

| Modal kerja | Jumlah | Harga (Rp) |
|---|-----------|------------|
| Tepung Terigu | 266,67 kg | 1.960.000 |
| Minyak goreng | 34 kg | 612.000 |
| Gula | 133,33 kg | 1.680.000 |
| Kacang Ijo | 25 kg | 450.000 |
| Upah tenaga kerja tidak langsung langsung | 5 orang | 420.000 |
| Upah tenaga kerja langsung | 27 orang | 2.052.000 |
| Total | | 7.174.000 |

Sumber : UD. Sinar Abadi Singaraja 2015

Di bawah ini adalah data hasil produksi dan penjualan pada Tahun 2015

Tabel 2
Data Jumlah Produksi dan Penjualan
UD. Sinar Abadi Singaraja

| No | bulan | Jumlah Produksi (bungkus) | Penjualan (Rp) |
|----|-----------|---------------------------|----------------|
| 1 | Januari | 87.500 | 245.365.500 |
| 2 | Februari | 80.500 | 332.333.700 |
| 3 | Maret | 87.500 | 349.283.550 |
| 4 | April | 87.500 | 314.712.800 |
| 5 | Mei | 80.500 | 358.863.200 |
| 6 | Juni | 87.500 | 382.521.450 |
| 7 | Juli | 87.500 | 258.199.600 |
| 8 | Agustus | 87.500 | 372.765.260 |
| 9 | September | 87.500 | 358.404.550 |
| 10 | Oktober | 91.000 | 309.390.700 |
| 11 | November | 87.500 | 245.734.400 |
| 12 | Desember | 87.500 | 286.191.600 |
| | total | 1.039.500 | 3.813.766.310 |

Sumber : UD. Sinar Abadi Singaraja Tahun 2015

Dari data di atas dapat menjadi salah satu indikator untuk mengetahui tentang manajemen keuangan terutama “Kebutuhan Modal Kerja pada UD. Sinar Abadi Singaraja”

Permasalahan utama yang ditelaah dalam penelitian ini adalah berapakah kebutuhan modal kerja yang diperlukan oleh perusahaan tersebut untuk membiayai kegiatan produksi dalam satu periode.

Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian mencakup kebutuhan modal kerja pada UD. Sinar Abadi Singaraja. Penelitian telah dilakukan pada bulan Januari – Mei 2016 dengan menggunakan data yang dikeluarkan perusahaan pada Tahun 2015 sebagai berikut :
1. biaya bahan baku dan bahan penolong, 2. Biaya gaji karyawan langsung dan karyawan tidak langsung dan 3. Jumlah produksi yang dihasilkan pada tahun tersebut.

Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif data. Data-data ini ada yang berupa data primer maupun data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data, yaitu observasi/survei dan teknik wawancara/interview.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

UD. Sinar Abadi setiap hari rata-rata menghasilkan 3500 bungkus kue pia. Bahan yang digunakan untuk memproduksi adalah tepung terigu, minyak goreng, gula, dan kacang hijau. Setiap hari perusahaan membeli bahan baku dan bahan penolong serta bahan lainnya untuk 15 hari produksi, yang terdiri dari tepung terigu sebanyak 4000 kg, gula sebanyak 2000 kg, minyak goreng 510 kg serta kacang ijo sebanyak 375 kg. Untuk memproduksi 3500 bungkus kue pia perusahaan mengeluarkan biaya:

Tabel 3
Biaya yang Dikeluarkan dalam memproduksi 3500 bungkus

| Biaya | Jumlah | Harga Satuan (Rp) | Jumlah |
|---|------------|-------------------|-----------|
| Tepung | 266,667 kg | 7.350 | 1.960.000 |
| Minyak Goreng | 34 kg | 18.000 | 612.000 |
| Gula | 133,333 kg | 12.600 | 1.680.000 |
| Kacang Hijau | 25 kg | 18.000 | 450.000 |
| BahanPenolong | 1 hari | 61.220 | 61.220 |
| Upah tenaga kerja langsung | 1 hari | 2.052.000 | 2.052.000 |
| Upah tenaga kerja tidak langsung (Pemilik) | 1 hari | 100.000 | 100.000 |
| Upah tenaga kerja tidak langsung (Administrasi) | 1 hari | 160.000 | 160.000 |
| Upah tenaga kerja tidak langsung (Sales) | 1 hari | 80.000 | 80.000 |
| Upah tenaga kerja tidak langsung (Sopir) | 1 hari | 80.000 | 80.000 |

Untuk mengetahui besarnya modal kerja UD. Sinar Abadi Singaraja data yang diperlukan adalah

Periode Perputaran Modal Kerja / Keterikatan Modal Kerja Pada Masing - Masing Kegiatan Operasional

1) Bahan baku

| | | |
|---------------------------------|---|--------|
| Lama waktu pembelian bahan baku | = | 1 hari |
| Lama penyimpanan bahan baku | = | 1 hari |
| Lamanya Proses produksi | = | 1 hari |
| Lamanya barang jadi disimpan | = | 1 hari |
| Lamanya pemasaran | = | 1 hari |

| | | |
|-----------------------------------|---|---------------|
| Jangka waktu penerimaan piutang | = | <u>7 hari</u> |
| Periode perputaran modal kerja | | 12 hari |
| 2). Tenaga kerja langsung | | |
| Lamanya Proses produksi | = | 1 hari |
| Lamanya barang jadi disimpan | = | 1 hari |
| Lamanya pemasaran | = | 1 hari |
| Jangka waktu penerimaan piutang | = | <u>7 hari</u> |
| | | 10 hari |
| 3). Tenaga kerja tidak langsung : | | |
| a. Tenaga pemilik | | |
| Lama waktu pembelian bahan baku | = | 1 hari |
| Lama penyimpanan bahan baku | = | 1 hari |
| Lamanya Proses produksi | = | 1 hari |
| Lamanya barang jadi disimpan | = | 1 hari |
| Lamanya pemasaran | = | 1 hari |
| Jangka waktu penerimaan piutang | = | <u>7 hari</u> |
| Periode perputaran modal kerja | | 12 hari |
| b. tenaga administrasi | | |
| Lama waktu pembelian bahan baku | = | 1 hari |
| Lama penyimpanan bahan baku | = | 1 hari |
| Lamanya Proses produksi | = | 1 hari |
| Lamanya barang jadi disimpan | = | 1 hari |
| Lamanya pemasaran | = | 1 hari |
| Jangka waktu penerimaan piutang | = | <u>7 hari</u> |
| Periode perputaran modal kerja | | 12 hari |
| c. tenaga sopir dan sales | | |
| lamanya pemasaran produk | = | 1 hari |
| Jangka waktu penerimaan piutang | = | <u>7 hari</u> |
| | | 8 hari |

Besarnya Kas Yang Dikeluarkan Setiap Hari Untuk Pembuatan 3500 Bungkus Kue Pia :

1). Biaya bahan baku dan bahan penolong

Tabel 4
Biaya Bahan Baku dan Bahan Penolong

| Bahan Baku dan Bahan Penolong | Jumlah | Harga Satuan (Rp) | Jumlah (Rp) |
|-------------------------------|------------|-------------------|-------------|
| Tepung | 266,667 kg | 7.350 | 1.960.000 |
| Minyak Goreng | 34 kg | 18.000 | 612.000 |
| Gula | 133,333 kg | 12.600 | 1.680.000 |
| Kacang Hijau | 25 kg | 18.000 | 450.000 |
| BahanPenolong | 1 hari | 61.220 | 61.220 |
| Total | | | 4.763.220 |

- Lama terikatnya biaya bahan baku dan bahan penolong = 12 hari
Jadi besar kebutuhan modal kerja untuk bahan baku dan bahan penolong adalah Rp 4.763.220,- x 12 hari = Rp. 57.158.640,-

2) Biaya tenaga kerja langsung

- Biaya tenaga kerja langsung = Rp. 2.052.000,-
- Lama terikatnya biaya tenaga kerja langsung = 10 hari
Jadi besar modal kerja untuk tenaga kerja langsung adalah

Rp. 2.052.000 x 10 hari = Rp. 20.520.000,-

3) Biaya tenaga kerja tidak langsung

a. Pemilik

- Biaya tenaga kerja pemilik = Rp. 100.000,-
- Lama terikatnya biaya tenaga kerja pemilik = 12 hari
Jadi besar modal kerja untuk biaya tenaga kerja pemilik adalah

Rp. 100.000,- x 12 hari = Rp. 1.200.000,-

b. Administrasi

- Biaya tenaga kerja administrasi perhari = Rp. 160.000,-

- Lama terikatnya biaya tenaga kerja administrasi = 12 hari

Jadi besarnya modal kerja untuk biaya tenaga kerja administrasi adalah

$$\text{Rp. } 160.000,- \times 12 \text{ hari} = \text{Rp. } 1.920.000,-$$

c. Tenaga sopir

- biaya tenaga kerja sopir = Rp. 80.000,-

- lama terikatnya biaya tenaga kerja sopir = 8 hari

jadi besar modal kerja biaya tenaga kerja sopir adalah

$$\text{Rp. } 80.000,- \times 8 \text{ hari} = \text{Rp. } 640.000,-$$

d. Sales

- biaya tenaga kerja sales = Rp. 80.000,-

- lama terikatnya biaya tenaga sales = 8 hari

jadi besarnya modal kerja tenaga kerja sales adalah

$$\text{Rp. } 80.000,- \times 8 \text{ hari} = \text{Rp. } 640.000,-$$

maka modal kerja yang diperlukan untuk membiayai pembuatan kue pia sebanyak 3500 bungkus adalah sebesar Rp. 82.201.040,-

kas minimal yang dimiliki perusahaan adalah Rp 4.000.000

modal kerja untuk membiayai persediaan bahan selama 14 hari adalah

Tabel 5
Biaya Persediaan Bahan selama 14 hari

| Biaya | Jumlah | Harga Satuan (Rp) | Jumlah |
|---------------|-------------|-------------------|------------|
| Tepung | 3733,33 kg | 7.350 | 27.440.000 |
| Minyak Goreng | 476 kg | 18.000 | 8.568.000 |
| Gula | 1866,667 kg | 12.600 | 23.520.000 |
| Kacang Hijau | 350 kg | 18.000 | 6.300.000 |
| BahanPenolong | 14 hari | 61.220 | 857.080 |
| total | | | 66.685.080 |

Jadi total keseluruhan kebutuhan modal kerja pada UD. Sinar Abadi untuk memdanai kegiatan operasional selama 15 hari adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Total Kebutuhan Modal Kerja selama 15 Hari

| No | Kebutuhan modal kerja | Biaya |
|----|--|-------------|
| 1 | Bahan Baku dan Bahan Penolong | 57.158.640 |
| 2 | Biaya Tenaga Kerja Langsung | 20.520.000 |
| 3 | Biaya tenaga Kerja tidak langsung : | |
| | - Pemilik | 1.200.000 |
| | - Administrasi | 1.920.000 |
| | - Sopir | 640.000 |
| | - Sales | 640.000 |
| 4 | Kas Minimum | 4.000.000 |
| 5 | biayai persediaan bahan selama 14 hari | 66.685.080 |
| | Total | 152.763.720 |

Dari tabel diatas maka total keseluruhan kebutuhan modal kerja yang dibutuhkan UD. Sinar Abadi sebesar 152.763.720

Pembahasan

Modal kerja selalu dalam keadaan operasi atau berputar dalam perusahaan selama perusahaan yang bersangkutan dalam keadaan usaha. Periode perputaran modal kerja (*working capital turnover period*) dimulai dari saat di mana kas diinvestasikan dalam komponen – komponen modal kerja sampai saat di mana kembali lagi menjadi kas.

Makin pendek periode tersebut berarti makin cepat perputaran atau makin tinggi tingkat perputarannya (*turnover rate*-nya). Berapa lama periode perputaran modal kerja adalah tergantung kepada berapa lama periode perputaran dari masing – masing komponen dari modal kerja tersebut. Periode perputaran barang dagangan adalah lebih pendek daripada barang yang mengalami proses produksi.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini UD. Sinar abadi merupakan perusahaan manufacturing yaitu perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang kemudian dijual ke pasar / pelanggan, sehingga periode perputarannya lebih panjang dari perusahaan perdagangan Besar kecilnya modal kerja yang dibutuhkan pada UD. Sinar Abadi akan dipengaruhi oleh :

1) Volume penjualan / luas produksi

Faktor ini adalah faktor yang paling utama, karena perusahaan memerlukan modal kerja untuk menjalankan aktivitasnya di mana makin besar luas produksinya akan semakin besar modal kerja yang dibutuhkan. UD. Sinar abadi menghasilkan 3500 bungkus jika ia menambah atau mengurangi jumlah produk yang dihasilkan maka akan mempengaruhi jumlah modal kerja yang dibutuhkan.

2) Periode perputaran atau keterikatan dana

Makin pendek periode perputaran berarti makin cepat perputarannya atau makin tinggi tingkat perputarannya dalam kaitannya dengan UD. Sinar Abadi Singaraja maka keterikat pada masing-masing dana sebagai berikut:

(1)Dilihat dari keterikatan modal kerja bahan baku dan bahan penolong selama 12 hari dengan kapasitas produksi tetap yaitu 3500 bungkus kue pia maka modal kerja yang dibutuhkan adalah Rp. 57.158.640,- akan tetapi jika volume produksi meningkat atau pun kurang dari 3500 bungkus maka kebutuhan modal kerja yang dikeluarkan lebih besar atau kurang dari Rp. 57.158.640,-. Selain itu jika harga bahan baku dan penolong mengalami kenaikan harga dari yang diperhitungkan maka kebutuhan modal kerja yang dikeluarkan akan meningkat juga.

(2)Dilihat dari keterikatan modal kerja upah tenaga kerja langsung selama 10 hari dengan jumlah karyawan tetap yaitu 27 orang maka kebutuhan modal kerja yang dikeluarkan sebesar Rp. 20.520.000,-. Dengan upah minimum regional tetap atau tidak mengalami perubahan serta jumlah karyawan tidak mengalami perubahan.

(3)Dilihat dari keterikatan modal kerja upah tenaga kerja tidak langsung yaitu sebagai berikut :

- a. Upah tenaga kerja tidak langsung pemilik selama 12 hari maka kebutuhan modal kerja upah karyawan tidak langsung pemilik sebesar Rp. 1.200.000,-
 - b. Upah tenaga kerja tidak langsung administrasi selama 12 hari dengan jumlah administrasi 2 orang maka kebutuhan modal kerja upah tenaga kerja tidak langsung administrasi sebesar Rp. 1.920.000,-. kebutuhan modal kerja akan berubah jika jumlah karyawan administrasi bertambah dan upah minimum regional mengalami kenaikan
 - c. Upah tenaga kerja tidak langsung sopir selama 8 hari sebesar Rp. 640.000,-. Kebutuhan modal kerja akan berubah jika jumlah karyawan sopir bertambah dan upah minimum regional mengalami kenaikan.
 - d. Upah tenaga kerja tidak langsung sales selama 8 hari sebesar Rp. 640.000,-. Kebutuhan modal kerja akan berubah jika jumlah karyawan sales bertambah dan upah minimum regional mengalami kenaikan.
 - e. Selain faktor yang telah dijelaskan diatas kebutuhan modal kerja akan berubah jika periode perputaran modal kerja lebih panjang dari perhitungan saat ini dan penerimaan piutang lebih dari 7 hari.
- 3) Pengeluaran kas setiap hari untuk membiayai kegiatan operasional perusahaan yang tak terduga.
- 4) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- Beberapa kebijakan perusahaan yang diambil dapat mempengaruhi tingkat modal kerja. Jika perusahaan mengubah kebijakan kredit lebih atau kurang dari 7 hari, maka akan ada perubahan dana yang terikat pada piutang. Jika perusahaan mengubah kebijakan produksi mungkin akan mempengaruhi kebutuhan persediaan. Perubahan tingkat minimum kas mungkin akan menaikkan atau menurunkan modal kerja. Jika perusahaan mengubah pembelian bahan baku dan penolong melebihi dari 15 hari maka akan

menengaruhi tingkat minimum kas serta adanya pengeluaran setiap hari untuk membiayai kegiatan operasional perusahaan.

5) Pengaruh musim Musim dapat mempengaruhi permintaan dari barang, maka penjualan akan berfluktuasi dan fluktuasi penjualan akan mengakibatkan perbedaan-perbedaan jumlah kebutuhan modal kerja dan inilah yang menimbulkan adanya perubahan besarnya modal kerja.

6) Perubahan teknologi

Perkembangan teknologi terutama yang berhubungan dengan proses produksi seperti mesin tosa, mesin kulit, dan mesin cetak. Dapat mempunyai pengaruh terhadap kebutuhan modal kerja.

Faktor-faktor lain untuk menentukan berapa besar modal kerja yang dibutuhkan:

1) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan, baik dari segi jumlah aktiva maupun dari segi tingkat penjualan, akan sangat mempengaruhi besarnya modal kerja. Sebuah perusahaan kecil mungkin memerlukan aktiva lancar ekstra dalam menghadapi goncangan-goncangan yang timbul karena perusahaan kecil mempunyai sumber kas masuk yang lebih sedikit dibanding perusahaan besar. Pada perusahaan kecil, keterlambatan pelanggannya dalam hal itu perusahaan kecil memerlukan modal kerja yang relatif lebih besar dari perusahaan besar jika dikaitkan dengan tingkat total aktiva atau total penjualan.

2) Aktivitas perusahaan

Jika perusahaan harus menyediakan persediaan yang besar atau menjual dengan syarat kredit lunak akan memerlukan modal kerja yang lebih besar dibanding perusahaan yang menyediakan persediaan kecil akan menjual perusahaan atau menjual barangnya secara tunai.

3) Tersedianya fasilitas kredit

Suatu perusahaan yang mempunyai fasilitas kredit misalnya hubungan dengan lembaga-lembaga kredit akan memerlukan modal kerja yang lebih kecil dibanding dengan perusahaan yang tidak mempunyai fasilitas kredit.

4) Sikap terhadap laba

Modal kerja yang besar akan cenderung menurunkan tingkat laba. Oleh sebab itu ada manajemen yang mempunyai kebijakan memperbesar modal kerja walaupun akan menurunkan tingkat laba, ada pula manajemen yang mempunyai kebijakan tingkat modal kerja minimum untuk mempertahankan laba yang akan dicapai.

5) Sikap terhadap risiko

Kas atau surat berharga yang relatif besar akan mengurangi risiko persoalan likuiditas. Dengan kata lain perusahaan yang tidak mau mengambil risiko persoalan likuiditas akan memperbesar jumlah kasnya yang berarti memperbesar modal kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh pada UD. Sinar Abadi Singaraja, serta pembahasan yang telah diuraikan mengenai kebutuhan modal kerja berdasarkan periode keterikatan modal kerja pada perusahaan, maka dapat disimpulkan kebutuhan modal kerja dalam memproduksi kue pia untuk membiayai kegiatan produksi dalam satu periode dengan asumsi sebagai berikut: hasil produksi selalu sama jika produksi melebihi dari target yang ditentukan maka modal kerja yang diperlukan akan melebihi

Saran

- 1) Mengadakan pengawasan terhadap bahan baku dan bahan penolong, pengeluaran kas harian, mengefektifkan tagihan piutang.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Melakukan pengecekan terhadap mesin-mesin yang akan digunakan produksi sebelum dan sesudah produksi.
- 4) Mengganti tenaga kerja langsung dengan mesin

Daftar Pustaka

- Halim. *Besar Kecilnya Kebutuhan Modal Kerja : Manajemen Keuangan*. 2002
<http://affwidiyanto.blogspot.co.id/2014/05/modal-kerja.html> diakses 9 Mei 2014
- Munawir, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Modal Kerja : Analisis Laporan Keuangan*, 2004 <https://contohdanfungsi.blogspot.co.id/2013/06/faktor-mempengaruhi-modal-kerja.html>
- Ni Luh Putu Wiagustini. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. 2010. Denpasar. Udayana University Press
- Riyanto, Bambang. *Dasar Dasar Pembelian Perusahaan*. 2001. Yogyakarta. BPFE- Yogyakarta.
- Syamsuddin, Lukman. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. 2007. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

PROFIL USAHA LELE DI DUSUN BAYAD DESA TAJUN KECAMATAN KUBUTAMBAHAN -BULELENG

Ni Nyoman Resmi, Ni Ketut Adi Mekarsari¹²

Abstrak

Sektor ekonomi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki proporsi usaha terbesar, karenanya UKM mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, oleh karena selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan.

Usaha yang dilakukan oleh kelompok usaha Sari Luih yang beranggotakan ibu-ibu rumah tangga yang melakukan bisnis UKM di bidang kuliner yaitu melakukan kegiatan pengolahan ikan lele menjadi berbagai macam olahan makanan yang diharapkan dapat menambah pendapatan keluarga. Maka timbul ide dari para ibu rumah tangga untuk mengolah ikan lele menjadi berbagai macam olahan yang dapat memberikan nilai tambah jika dijual dalam bentuk olahan. hingga saat ini kelompok pengolahan lele ini telah memiliki 19 olahan lele.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa di bidang pemasaran kegiatan memperkenalkan produk dan menyampaikan kepada masyarakat sehingga ada keinginan dari masyarakat untuk membeli produk yang ditawarkan. Jika kinerja produk sesuai dengan harapan konsumen, maka konsumen akan merasa puas, sedangkan jika kinerja produk tidak sesuai dengan harapan konsumen, maka konsumen tidak merasa puas. Di Bidang Keuangan Usaha yang dilakukan oleh Poklamsar Sari Luih dalam rangka meningkatkan modalnya melakukan kegiatan simpan pinjam. Melalui usaha simpan pinjam ini diharapkan selain dapat meningkatkan perkembangan modal, juga dapat membantu anggota Poklamsar dalam menghadapi kesulitan keuangan untuk kegiatan-kegiatan upacara dan upacara, sosial dan kesehatan. Di Bidang Sumber Daya Manusia Poklamsar Sari Luih telah mengadakan kegiatan proses pengorganisasian yang tercermin dari dua aspek utama yang dilakukan yaitu aspek pembagian tugas dan aspek departementalisasi. Aspek pembagian tugas dapat dilihat dimana Poklamsar sudah membagi pekerjaan total dalam pengolahan ikan lele segar menjadi berbagai jenis masakan/olahan.

Kata Kunci: *Poklamsar, Profil, Lele*

¹² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sektor ekonomi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki proporsi usaha terbesar berdasarkan statistik UKM, karenanya UKM mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-pembangunan.

Adanya pelaku bisnis UKM pada kategori bidang usaha yang dapat dimasuki, akan banyak orang yang menjadi wirausaha, akibatnya pengangguran berkurang serta dapat meningkatkan pendapatan masyarakat.

Demikian pula halnya usaha yang dilakukan oleh kelompok usaha Sari Luih yang beranggotakan ibu-ibu rumah tangga yang melakukan bisnis UKM di bidang kuliner yaitu melakukan kegiatan pengolahan ikan lele menjadi berbagai macam olahan makanan yang diharapkan dapat menambah pendapatan keluarga. Ide usaha ini diawali dengan adanya potensi perikanan air tawar yang telah dikembangkan oleh 2 kelompok pembudidayaan ikan (POKDAKAN), yaitu POKDAKAN Sari Ulam dan POKDAKAN Ulam Lele Sejahtera. Kedua kelompok budi daya lele yang dilakukan oleh masyarakat /kelompok, hasilnya dijual dalam bentuk belum diolah. Karena ikan lele dipandang memiliki gizi yang tinggi dan kedua kelompok ini telah berhasil membudidayakan ikan lele dan telah menghasilkan ikan lele yang berkelanjutan dan didasarkan pada nilai-nilai luhur dalam rangka meningkatkan pendapatan keluarga melalui kegiatan-kegiatan produktif. Maka timbul ide dari para ibu rumah tangga untuk mengolah ikan lele menjadi berbagai macam olahan yang dapat memberikan nilai tambah jika dijual dalam bentuk olahan. Ikan lele menjadi sajian yang mudah disuguhkan dengan berbagai variasi olahan lele, yang hingga saat ini kelompok pengolahan lele ini telah memiliki 19 olahan lele.

Atas prakarsa Perbekel Tajun dan Kepala Dusun Bayad dibentuklah POKLAHSAR Sari Luih pada tanggal 28 April 2010 dan telah dikukuhkan oleh Perbekel Desa Tajun pada tanggal 31 Desember 2010 dengan Berita Acara

Pengukuhan Kelompok Pengolah Dan Pemasar Sari Luluh Nomor : 98 / XII / 2010. Sari Luluh memiliki arti “ SARI “ yang berarti rejeki dan “LULUH” yang berarti baik. Bila digabungkan mengandung makna setiap kegiatan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan rejeki yang baik bagi anggota POKLAHSAR Sari Luluh untuk kesejahteraan keluarga.

Mengingat pentingnya peranan dari Poklaksar Sari Luluh dalam meningkatkan gizi dan pendapatan keluarga maka diadakan penelitian dengan judul Profil Manajemen Usaha Poklaksar Sari Luluh di Dusun Bayad Desa Tajun Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng. Manajemen ditinjau dari segi manajemen produksi dan operasi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia.

2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah profil manajemen usaha Poklaksar Sari Luluh ditinjau dari segi manajemen produksi dan operasi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia?

3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profil manajemen usaha Poklaksar Sari Luluh ditinjau dari segi manajemen produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia.

4. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, Poklaksar Sari Luluh dan Lembaga.

- 1) Bagi Penulis, dengan penelitian ini diharapkan penulis akan dapat menambah kemampuan atau wawasan dalam hal mengaplikasikan berbagai teori manajemen ke dalam praktek di lapangan (dunia usaha) sehingga nantinya dapat disumbangkan satu pemikiran yang berarti kepada masyarakat yang berkepentingan.
- 2) Bagi Poklaksar Sari Luluh, dapat memberikan sumbangan pemikiran khususnya dalam pengembangan usaha dan mengatasi berbagai persoalan

dari sisi manajemen produksi, pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia.

- 3) Bagi Lembaga, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti khususnya sebagai tambahan khasanah penelitian dan Perpustakaan.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini mengambil ruang lingkup manajemen pemasaran, produksi, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia dengan bidang kajian profil manajemen usaha ikan lele Kelompok Pengolah dan Pemasar Sari Luluh di Dusun Bayad, Desa Tajun, Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kelompok Pengolah dan Pemasar Sari Luluh (Poklahsar Sari Luluh) di Dusun Bayad, Desa Tajun Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

2.3. Jenis Data

2.3.1. Jenis data berdasarkan sumbernya :

- 1) Data Primer, Data yang diperoleh dari sumber utama penelitian yaitu pengurus dan anggota Poklahsar Sari Luluh seperti data proses pengolahan ikan lele menjadi berbagai jenis olahan, hasil penjualan, saluran distribusi yang digunakan didalam memasarkan produk, cara penentuan harga jual dan sebagainya.
- 2) Data Sekunder, Data yang bukan diusahakan sendiri melainkan diperoleh melalui penelitian orang lain dan referensi tetapi data tersebut sangat mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi.

2.3.2. Jenis data menurut sifatnya, yaitu :

- 1) Data kualitatif, data yang tidak berupa angka melainkan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung penelitian ini seperti sejarah berdirinya perusahaan, tingkat pendidikan, proses pengolahan ikan lele dan daerah pemasaran.
- 2) Data kuantitatif, data yang berupa angka-angka seperti jumlah anggota, jumlah pelatihan yang pernah diikuti, jumlah penjualan, jumlah keuntungan.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data di sini adalah :

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung terhadap objek penelitian.
- 2) Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung pada pengurus dan anggota Poklamsar Sari Laih.
- 3) Dokumentasi, mengumpulkan data dari catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.5. Teknik Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa yang berbentuk uraian-uraian yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Karakteristik Anggota Poklamsar Sari Laih

Tabel 1
 Karakteristik Anggota Kelompok Poklhasar Sari Luih
 Banjar Dinas Bayad, Desa Tajun, Kecamatan Kubutambahan
 Berdasarkan Umur
 Tahun 2015

| No. | Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) |
|-----|--------------|----------------|
| 1 | 25 – 29 | 4 |
| 2 | 30 – 34 | 3 |
| 3 | 35 – 39 | 5 |
| 4 | 40 – 44 | 5 |
| 5 | 45 – 49 | 2 |
| 6 | 50 – 54 | 3 |
| | Total | 22 |

Sumber : Poklhasar Sari Luih 2016

Tabel 2
 Karakteristik Anggota Kelompok Poklhasar Sari Luih
 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015

| No. | Pendidikan | Jumlah (Orang) |
|-----|------------|----------------|
| 1 | SD | 10 |
| 2 | SMP | 8 |
| 3 | SMA | 2 |
| 4 | D3 | 1 |
| | Total | 22 |

Sumber : Poklhasar Sari Luih 2016

Tabel 3
 Karakteristik Anggota Kelompok Poklhasar Sari Luih
 Berdasarkan Pekerjaan Tahun 2015

| No. | Pekerjaan | Jumlah (Orang) |
|-----|------------------|----------------|
| 1 | Ibu rumah tangga | 1 |
| 2 | Guru | 1 |
| 3 | Karyawan swasta | 1 |
| 4 | Pedagang | 7 |
| 5 | Petani | 12 |
| | Total | 22 |

Sumber : Poklhasar Sari Luih 2016

3.1.2 Manajemen Produksi

Dalam hal produksi Poklhasar Sari Luih dapat dilihat dalam beberapa aspek yaitu proses produksi, kualitas produksi dan penetapan harga pokok produksi.

1) Proses produksi

Dilihat dari sifat proses produksi yang dilakukan, produk yang dihasilkan ditujukan untuk pasar. Artinya hasil produksi langsung dilempar ke pasar, sehingga berapapun banyaknya produk yang terjual tergantung daripada kemampuan penjual dalam memasarkan barangnya. Memang sekali waktu ada pesanan pada acara-acara di desa seperti upacara 3 bulanan anak, acara pernikahan dan lain-lain, selalu memunculkan menu lele sebagai pilihan konsumsinya. Demikian juga bapak Kepala Desa sangat membantu dalam memperkenalkan produk olahan ikan lele pada saat ada kesempatan, Misalnya jika ada acara pertemuan yang diselenggarakan oleh Pemda yang dipusatkan di Desa Tajun. Kondisi ini dapat dilihat pada aktivitas Poklasar Sari Laih hampir tidak pernah berhenti proses produksi yang dilakukan kecuali pada saat-saat Hari Raya yang patut mereka hormati. Dalam kegiatan pengolahan lele dibagi menjadi tiga kelompok kerja. Kelompok kerja terdiri dari 7-8 orang. Pembentukan Pokja ini dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan olahan, pembagian tugas dalam pengerjaan, meningkatkan semangat persaingan sehat dalam bekerja.

Bahan baku pokok yang digunakan adalah ikan lele segar. Bahan baku tambahan yang digunakan tergantung dari jenis produk yang dibuat. Seperti tepung tapioka untuk pembuatan bakso, ketela pohon untuk pembuatan nugget ketela lele, opak lele dan stick lele dan kelapa untuk pembuatan lawar dan sate. Selain menggunakan bahan pokok ikan lele segar, untuk membuat jenis produk sesuai yang dibuat juga menggunakan bumbu-bumbu seperti kunyit, jahe, lengkuas. Semua bahan bumbu tersebut diperoleh dari petani yang ada di Desa Tajun.

Jika dilihat dari sifat produk yang dihasilkan ada produk yang tahan lama (kering) dan ada produk yang tidak tahan lama (basah). Untuk produk yang tidak tahan lama diproduksi hampir setiap hari, sedangkan untuk produk yang tahan lama diproduksi tergantung dari persediaan yang ada. Hingga saat ini Poklasar sari Laih sudah mengolah ikan lele menjadi 19 jenis olahan yaitu : sate lele, pepes lele, tum lele, pecel lele, ladrang lele, kripik kulit lele, kripik tulang lele, stick lele, presto lele,

lawar lele, abon lele, opak lele, nugget ketela lele, bakso lele, lumpia lele, lemper lele, pangsit lele, kacang telur kaldu lele, krupuk lele (produk baru).

Adapun jumlah produksi lele pada tahun 2013-2015 dapat dilihat di dalam table berikut ini :

Tabel 4
Jumlah Pemakaian Bahan Baku Lele Mentah
Poklhasar Sari Laih Tahun 2013

| No. | Bulan | Jumlah Pemakaian /kg | Harga /kg | Total |
|-----|-----------|----------------------|-----------|---------------|
| 1 | Januari | 160 | Rp 15.000 | Rp 2.250.000 |
| 2 | Februari | 150 | Rp 15.000 | Rp 2.250.000 |
| 3 | Maret | 160 | Rp 15.000 | Rp 2.400.000 |
| 4 | April | 150 | Rp 15.000 | Rp 2.250.000 |
| 5 | Mei | 160 | Rp 15.000 | Rp 2.400.000 |
| 6 | Juni | 170 | Rp 15.000 | Rp 2.550.000 |
| 7 | Juli | 180 | Rp 15.000 | Rp 2.700.000 |
| 8 | Agustus | 190 | Rp 15.000 | Rp 2.850.000 |
| 9 | September | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 10 | Oktober | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 11 | November | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 12 | Desember | 180 | Rp 15.000 | Rp 2.700.000 |
| | Jumlah | 2015 | | Rp 30.225.000 |

Sumber : Poklhasar Sari Laih tahun 2016

Tabel 5
Jumlah Pemakaian Bahan Baku Lele Mentah
Poklhasar Sari Laih Tahun 2014

| No. | Bulan | Jumlah Pemakaian /kg | Harga /kg | Total |
|-----|-----------|----------------------|-----------|---------------|
| 1 | Januari | 160 | Rp 15.000 | Rp 2.400.000 |
| 2 | Februari | 165 | Rp 15.000 | Rp 2.475.000 |
| 3 | Maret | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 4 | April | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 5 | Mei | 175 | Rp 15.000 | Rp 2.625.000 |
| 6 | Juni | 185 | Rp 15.000 | Rp 2.775.000 |
| 7 | Juli | 190 | Rp 15.000 | Rp 2.850.000 |
| 8 | Agustus | 200 | Rp 15.000 | Rp 3.000.000 |
| 9 | September | 200 | Rp 15.000 | Rp 3.000.000 |
| 10 | Oktober | 210 | Rp 15.000 | Rp 3.150.000 |
| 11 | November | 200 | Rp 15.000 | Rp 3.000.000 |
| 12 | Desember | 235 | Rp 15.000 | Rp 3.525.000 |
| | Jumlah | 2270 | | Rp 34.050.000 |

Sumber : Poklhasar Sari Laih

Tabel 6
Jumlah Pemakaian Bahan Baku Lele Mentah
Poklaksar Sari Laih Tahun 2015

| No. | Bulan | Jumlah Pemakaian /kg | Harga /kg | Total |
|-----|-----------|----------------------|-----------|---------------|
| 1 | Januari | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 2 | Februari | 210 | Rp 16.000 | Rp 3.360.000 |
| 3 | Maret | 215 | Rp 16.000 | Rp 3.440.000 |
| 4 | April | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 5 | Mei | 210 | Rp 16.000 | Rp 3.360.000 |
| 6 | Juni | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 7 | Juli | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 8 | Agustus | 150 | Rp 16.000 | Rp 2.400.000 |
| 9 | September | 190 | Rp 16.000 | Rp 3.040.000 |
| 10 | Oktober | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 11 | November | 200 | Rp 16.000 | Rp 3.200.000 |
| 12 | Desember | 215 | Rp 16.000 | Rp 3.440.000 |
| | Jumlah | 2390 | | Rp 38.240.000 |

Sumber : Poklaksar Sari Laih

2) Kualitas Produk

Untuk menjaga mutu produk, Polaksar Sari Laih melakukan kegiatan penetapan standar kualitas bahan baik dalam hal jenis bahan lele yang digunakan maupun komposisi bahan dengan bahan tambahan lainnya, standar proses, sehingga akan tetap menghasilkan kualitas produk yang sama. Peningkatan mutu/kualitas produk guna menunjang kegiatan pemasaran yang telah dilakukan, salah satunya adalah telah diperolehnya ijin usaha industri (IUI) Kecil No. 503-08/027/IUIK/KPT/2012 dan Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga dari Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng yaitu DINKES P-IRT No.202510801138.

Mengingat persaingan usaha bisnis kuliner semakin ketat maka untuk lebih higienis dan dikenalnya produk olahan lele Polaksar Sari Laih telah menggunakan kemasan yang berlogo dan berlabel. POKLAHSAR Sari Laih di samping berusaha meningkatkan kualitas kinerja lewat peningkatan kualitas olahan dan perluasan pemasaran, juga telah mengikuti beberapa ajang perlombaan yang bisa digunakan sebagai tolok ukur peningkatan kualitas kinerja kelompok.

POKLAHSAR Sari Laih dalam menentukan biaya produksi tidak menghitung seluruh komponen biaya yang dikeluarkan seperti biaya tenaga kerja langsung dan

biaya pemeliharaan bangunan sebagai komponen biaya overhead pabrik. Selain itu pembebanan biaya penyusutan yang dikeluarkan hanya Rp.1000,- setiap kali proses. Keuntungan yang didapat dihitung dengan cara mengurangi hasil penjualan dengan biaya bahan, biaya bensin, biaya penyusutan peralatan Rp.1.000,- setiap proses. Selanjutnya keuntungan yang diperoleh disetor 5% ke kas. Sisanya inilah yang dibagikan ke anggota secara proposional berdasarkan frekuensi kehadiran anggota. Karena POKLAHSAR Sari Luih tidak memasukkan unsur biaya tenaga kerja langsung, dan pemeliharaan bangunan yang seharusnya dimasukkan sebagai unsur biaya produksi, maka laba yang diperoleh kelihatannya besar. Setelah adanya pengabdian masyarakat IBM, maka dari Tim IBM menyarankan agar keuntungan yang disetor ke kas sebesar 5% terlebih dahulu dikurangi biaya tenaga kerja langsung dan biaya pemeliharaan bangunan. Sistem pengupahan tenaga kerja langsung dapat dilakukan dengan system upah per jam atau sitem upah perkesatuan hasil.

3.1.3 Manajemen Pemasaran

Dalam bidang pemasaran akan dilihat dari aspek saluran distribusi, promosi dan penetapan harga.

1) Saluran distribusi

Dalam memasarkan produk Poklahsar Sari Luih pada awalnya menggunakan saluran distribusi langsung, dimana bagian penjualan memasarkan di sekitar wilayah desa Tajun. Dengan makin dikenalnya produk Poklahsar Sari Luih, daerah penjualan berkembang hingga keluar desa Tajun dan menggunakan saluran distribusi tidak langsung yaitu dengan menitipkan ke warung dan toko, ke sekolah-sekolah. Pemasaran dilakukan oleh Tim Poklahsar Sari Luih dan juga oleh anggota kelompok. Hingga saat ini pemasarannya berkembang selain di desa Tajun juga di desa-desa di sekitar wilayah Kecamatan Kubutambahan (Desa Tunjung, Desa Depeha, Desa tamblang, Desa Mengening Desa Bontihing dan Desa Bila, desa Kubutambahan, Desa Bukti). Kecamatan Tejakula seperti di desa Sembiran, Pacung dan Tejakula, Kota Singaraja bahkan sudah dipasarkan hingga Kabupaten Karangasem, Bangli dan Denpasar. Dalam memasarkan produknya Poklahsar Sari

Luih menggunakan dengan cara berjualan keliling menggunakan sepeda motor, membuka warung Sari Luih I bantuan bangunan dari pemerintah yang bertempat di Banjar Bayad, Warung Sari Luih II yang bertempat di Jalan Raya Singaraja-Kintamani Desa Kubutambahan, Kecamatan Kubutambahan.

2) Promosi

Untuk lebih dikenalnya produk Poklaksar Sari Luih, memperkenalkan kepada masyarakat lewat pemasangan papan nama yang ada di depan desa Tajun, jalan Singaraja – Bangli, menggunakan kemasan yang bermerek Poklaksar Sari Luih, dan pemasaran *on line* melalui blog dengan alamat lelesariluih@blogspot.com serta mengikuti kegiatan pameran di berbagai kegiatan.

Berikut disajikan data penjualan Poklaksar Sari Luih dari tahun 2013-2015

Tabel 7
Data Penjualan Poklaksar Sari Luih
Tahun 2013-2015

| No. | Bulan | Tahun 2013 | Tahun 2014 | Tahun 2015 |
|-----|-----------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Januari | Rp 5.240.000 | Rp 5.490.000 | Rp 6.450.000 |
| 2 | Februari | Rp 5.115.000 | Rp 5.653.000 | Rp 6.673.000 |
| 3 | Maret | Rp 5.014.000 | Rp 5.739.000 | Rp 6.495.000 |
| 4 | April | Rp 5.630.000 | Rp 5.800.000 | Rp 6.560.000 |
| 5 | Mei | Rp 5.570.000 | Rp 5.811.000 | Rp 6.600.000 |
| 6 | Juni | Rp 5.440.000 | Rp 5.433.000 | Rp 6.730.000 |
| 7 | Juli | Rp 5.639.000 | Rp 6.015.000 | Rp 6.400.000 |
| 8 | Agustus | Rp 5.890.000 | Rp 6.017.000 | Rp 6.750.000 |
| 9 | September | Rp 5.795.000 | Rp 6.300.000 | Rp 6.800.000 |
| 10 | Oktober | Rp 5.945.000 | Rp 6.480.000 | Rp 6.835.000 |
| 11 | November | Rp 5.885.000 | Rp 8.070.000 | Rp 7.970.000 |
| 12 | Desember | Rp 5.973.000 | Rp 8.075.000 | Rp 8.130.000 |
| | Jumlah | Rp 67.136.000 | Rp 74.883.000 | Rp 82.393.000 |

Sumber : Poklaksar Sari Luih tahun 2016

Adapun data keuntungan Poklaksar Sari Luih dari tahun 2013-2014 dapat dilihat dalam table berikut :

Table 8
Data Keuntungan Poklahsar Sari Luluh
Tahun 2013-2015

| No. | Bulan | Kuntungan | | |
|-----|-----------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 |
| 1 | Januari | Rp 2.170.000 | Rp 2.265.000 | Rp 2.425.000 |
| 2 | Februari | Rp 2.065.000 | Rp 2.343.000 | Rp 2.513.000 |
| 3 | Maret | Rp 1.799.000 | Rp 2.414.000 | Rp 2.220.000 |
| 4 | April | Rp 2.550.000 | Rp 2.475.000 | Rp 2.520.000 |
| 5 | Mei | Rp 2.270.000 | Rp 2.336.000 | Rp 2.340.000 |
| 6 | Juni | Rp 2.005.000 | Rp 1.808.000 | Rp 2.615.000 |
| 7 | Juli | Rp 2.099.000 | Rp 2.365.000 | Rp 2.285.000 |
| 8 | Agustus | Rp 2.175.000 | Rp 2.182.000 | Rp 3.370.000 |
| 9 | September | Rp 2.275.000 | Rp 2.455.000 | Rp 2.860.000 |
| 10 | Oktober | Rp 2.425.000 | Rp 2.550.000 | Rp 2.720.000 |
| 11 | November | Rp 2.455.000 | Rp 4.220.000 | Rp 3.850.000 |
| 12 | Desember | Rp 2.373.000 | Rp 3.700.000 | Rp 3.755.000 |
| | Jumlah | Rp 26.661.000 | Rp 31.113.000 | Rp 33.473.000 |

Sumber : Data diolah

3.1.4 Manajemen Keuangan

Setiap usaha yang dilakukan sudah tentu membutuhkan dana/modal untuk membiayai kegiatan sehari-hari yang dilakukan baik untuk pembelian bahan baku lele, bahan baku tambahan untuk mengolah ikan segar lele menjadi berbagai jenis olahan, peralatan yang digunakan, tenaga kerja serta biaya pemasaran.

Sumber permodalan awal kelompok adalah :

Simpanan Pokok : Rp. 20.000,-

Simpanan Wajib : Rp. 5.000,-

Iuran modal awal dari masing-masing anggota : Rp. 4.600.000,- @ Rp. 200.000,- Donasi lainnya : Rp. 2.000.000,- Sumber permodalan lain dari bantuan Pemerintah Desa Tajun, PKK Desa Tajun dan pihak donatur lain yang tidak mengikat.

Permodalan kelompok ini kemudian dikembangkan dengan kegiatan pengolahan dan pemasaran olahan ikan, serta 5% dari keuntungan yang diperoleh pada setiap proses masuk ke kas kelompok untuk pengembangan modal kelompok selanjutnya, simpan pinjam kelompok.

3.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

POKLAHSAR Sari Laih beranggotakan 22 orang, yang anggotanya direkrut dari ibu-ibu yang merupakan ibu-ibu rumah tangga dari keluarga rumah tangga miskin (RTM) dan sebagian besar merupakan istri dari anggota POKDAKAN Ulam Lela Sejahtera sebagai pembudidaya ikan lele. Untuk menjaga keselarasan dan kegiatan berkelompok, POKLAHSAR Sari Laih telah membuat Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) kelompok, sebagai pijakan untuk mengambil kebijakan berorganisasi. Untuk meningkatkan pendapatan keluarga, maka aktivitasnya lebih ditekankan pada kegiatan produksi olahan ikan lele. Dalam kesehariannya kegiatan pengolahan POKLAHSAR SARI LUIH dibagi menjadi 3 Kelompok Kerja (POKJA). Setiap POKJA terdiri dari 7-8 orang anggota dan mengolah 6 olahan lele. Pembentukan POKJA ini dimaksudkan untuk memudahkan pengerjaan olahan, pembagian tugas dalam pengerjaan, meningkatkan semangat persaingan sehat dalam bekerja. Keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan pengolahan dan pemasaran dibagi secara bersama sesuai dengan absensi kerja masing-masing anggota. 5% dari keuntungan yang diperoleh pada setiap proses masuk ke kas kelompok untuk pengembangan modal kelompok selanjutnya.

Para anggota Poklahsar Sari Laih selain mengadakan kegiatan pengolahan dan pemasaran lele, juga secara rutin setiap bulan mengadakan pertemuan arisan dan kegiatan simpan pinjam untuk mempererat hubungan kekeluargaan dan kerjasama diantara kelompok.

3.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan atas hasil penelitian di atas, maka berikut ini dapat dikaji tentang profil manajemen usaha Poklahsar Sari Laih di Dusun Bayad desa Tajun Kecamatan Kubutambahan sebagai berikut :

3.2.1 Profil Manajemen Poklahsar Dalam Hubungannya dengan Manajemen Produksi



Kegiatan produksi adalah merupakan kegiatan untuk mentransformasi faktor-faktor produksi yang ada baik yang berupa bahan, tenaga kerja, mesin-mesin dan perlengkapan, sedemikian rupa sehingga proses produksi berjalan secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai tujuan produksi tersebut, maka haruslah dilakukan fungsi-fungsi atau tugas-tugas perencanaan dan pengawasan terhadap kegiatan produksi tersebut. Poklhasar Sari Luih dalam melaksanakan kegiatan produksi menetapkan standar produksi hanya secara lisan baik tentang kuantitas lele segar yang digunakan, komposisi campuran bahan tambahan, bumbu-bumbu dan sebagainya. Hal ini menyebabkan jika salah satu anggota tidak hadir, maka kelancaran proses produksi akan terganggu. Karenanya dalam pembuatan jenis produk yang akan diproduksi Poklhasar Sari Lih sebelumnya harus menetapkan standar produksi secara tertulis yang merupakan pedoman yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan proses produksi baik standar bahan baku, tenaga kerja, waktu proses, bentuk dan ukuran produk, warna dan kualitas. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas olahan lele segar yang dilakukan, Poklhasar Sari Luih telah melakukan usaha-usaha dengan penggunaan teknologi tepat guna untuk pengembangan inovasi pengolahan lele sehingga menghasilkan bermacam-macam produk dari bagian-bagian tubuh ikan lele, diversifikasi bahan baku tambahan olahan lele, Untuk diversifikasi bahan baku tambahan olahan lele dilakukan dengan bahan baku substitusi seperti tepung tapioka untuk pembuatan nugget lele diganti dengan ketela pohon dengan tidak mengurangi rasa, namun diperoleh keuntungan dimana ketela pohon harganya lebih murah dari tepung tapioka dan ketela pohon diperoleh dari hasil petani setempat. Selain itu untuk meningkatkan kualitas olahan ikan lele serta kemasannya anggota Poklhasar Sari Luih dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Diejen P2HP Kementerian Kelautan dan Perikanan RI 2011, Balai Diklat Industri Regional IV Denpasar, Dinas Kesehatan Buleleng, Studi Kelayakan Usaha serta pelatihan, penyuluhan dan pendampingan proses pembuatan kerupuk lele dan manajemen usaha oleh Tim IBM Universitas Panji Sakti.

Untuk meningkatkan kualitas produk Poklahsar Sari Luih, selain telah melakukan kegiatan-kegiatan sebagaimana tersebut di atas Poklahsar Sari Luih bisa menambah dalam kemasan produk tentang masa expired dan halal, hal ini dimaksudkan agar konsumen tidak ragu-ragu dalam mengkonsumsi produk yang dihasilkan.

Harga merupakan salah satu variable marketing mix yang dapat dipergunakan sebagai salah satu unsur untuk menang dalam persaingan selain kualitas produk, Harga dipengaruhi oleh biaya produksi, karenanya perlu adanya pengawasan dalam biaya produksi. Biaya produksi adalah pembentuk harga pokok, karenanya penentuan harga pokok produksi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam menghitung harga pokok produksi suatu produk ada tiga elemen biaya yaitu biaya : bahan baku, tenaga kerja dan biaya overhead pabrik. Manfaat penentuan harga pokok bagi manajemen adalah untuk menentukan harga jual produk yang tepat, memantau realisasi biaya produksi dan menghitung laba atau rugi periodik. Kesalahan dalam perhitungan harga pokok yang tepat tentu akan mengakibatkan kekeliruan dalam menghitung harga jual dan juga pencapaian laba perusahaan.

POKLAHSAR Sari Luih sebelum ada pelatihan/penyuluhan dari Tim IbM Fakultas Ekonomi Unipas dalam menentukan biaya produksi tidak memperhitungkan seluruh komponen biaya yang dikeluarkan seperti biaya tenaga kerja langsung dan biaya pemeliharaan bangunan sebagai komponen biaya overhead pabrik. Selain itu pembebanan biaya penyusutan yang dikeluarkan hanya Rp.1000,- setiap kali proses. Keuntungan yang didapat dihitung dengan cara mengurangi hasil penjualan dengan biaya bahan, biaya bensin, biaya penyusutan peralatan Rp.1.000,- setiap proses. Selanjutnya keuntungan yang diperoleh disetor 5% ke kas. Sisanya inilah yang dibagikan ke anggota secara proposional berdasarkan frekuensi kehadiran anggota. Karena POKLAHSAR Sari Luih tidak memasukkan unsur biaya tenaga kerja langsung, dan pemeliharaan bangunan yang seharusnya dimasukkan sebagai unsur biaya produksi, maka laba yang diperoleh kelihatannya besar. Dari Tim IbM menyarankan agar keuntungan yang disetor ke kas sebesar 5% terlebih dahulu

dikurangi biaya tenaga kerja langsung dan biaya pemeliharaan bangunan. Sistem pengupahan tenaga kerja langsung dapat dilakukan dengan system upah per jam atau sitem upah perkesatuan hasil. Setelah adanya pelatihan dalam perhitungan harga pokok dan keuntungan barulah, saran dari Tim IbM dijalankan.

3.2.2 Profil Manajemen Usaha Ditinjau dari Aspek Manajemen Pemasaran

Pemasaran adalah merupakan kegiatan untuk memperkenalkan produk dan menyampaikan kepada masyarakat sehingga ada keinginan dari masyarakat untuk membeli produk yang ditawarkan. Jika kinerja produk sesuai dengan harapan konsumen, maka konsumen akan merasa puas, sedangkan jika kinerja produk melebihi harapan konsumen, maka konsumen akan sangat puas. Sedangkan jika kinerja produk tidak sesuai dengan harapan konsumen, maka konsumen tidak merasa puas. Kepuasan konsumen selain dipengaruhi oleh kinerja produk, juga dipengaruhi oleh mudah tidaknya produk didapatkan, kemasan, harga produk dan wujud luar dari suatu produk.

Poklhasar Sari Laih agar produknya cepat dan mudah didapat, di dalam menyalurkan produknya mempergunakan saluran distribusi langsung yaitu menjual keliling dengan menggunakan sepeda motor dan saluran distribusi tidak langsung dengan menitipkan di warung-warung, kantin disekolah-sekolah dan untuk lebih dikenalnya secara luas cara pemasarannya dengan *online*. Untuk sifat produk yang tidak tahan lama/basah kebanyakan lebih banyak kegiatan pemasarannya mempergunakan saluran distribusi langsung dan untuk sifat produk yang tahan lama menggunakan saluran distribusi tidak langsung. Selain dititipkan di warung-warung, kantin – kantin yang ada di sekolah juga membuka outlet di desa Tamblang dan desa Kubutambahan. Wilayah pemasarannya adalah di desa/dusun yang ada di wilayah kecamatan Kubutambahan, Tejakula. Selain itu juga di pasarkan di kota Singaraja Denpasar sampai ke Kabupaten Bangli.

Seringkali pembeli mengambil keputusan untuk membeli suatu produk karena wujud luarnya. Wujud luar dari suatu produk dicerminkan melalui kemasannya. Karenanya suatu perusahaan haruslah mendesain kemasan produknya yang

menarik/indah, khas agar mudah pembeli mengingat, kemasan dapat melindungi mutu produk serta mudah untuk disimpan di etalase. Poklahsar Sari Luih dalam mengemas produknya sudah menggunakan logo dan label. Penggunaan logo dimaksudkan untuk membedakan dalam memasarkan produk dengan produk yang sejenis dari perusahaan lain. Sedangkan pemberian label dimaksudkan agar pembeli mengetahui keterangan/penjelasan mengenai barang tersebut atau penjualnya. Label yang dipergunakan termasuk jenis *description label (information label)* yaitu label yang menggambarkan tentang cara penggunaan, formula atau kandungan isi suatu produk.

Harga adalah salah satu faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan pembeli. Harga jual yang ditetapkan oleh Poklahsar sari Luih ditetapkan berdasarkan biaya produksi yang dikeluarkan ditambah dengan prosentase keuntungan yang diharapkan. Biaya produksi terdiri dari bahan baku (ikan lele segar) dan bahan tambahan (bumbu-bumbu, tepung dll), biaya tenaga kerja dan biaya overhead pabrik (minyak). Jadi penetapan harga jualnya menggunakan metode *mark up*.

3.2.3 Profil Manajemen Usaha Poklahsar Sari Luih dari Aspek Keuangan

Kegiatan untuk mencari sumber dana dalam rangka membiayai kegiatan suatu usaha adalah merupakan salah satu kegiatan dari manajemen keuangan, Dana yang diperoleh ini haruslah dikelola secara efektif dan efisien dalam kegiatan suatu usaha. Poklahsar Sari Luih dalam mendanai kegiatan usahanya menggunakan sumber modal sendiri dan sumber modal asing. Sumber modal sendiri diperoleh dari Simpanan Pokok : Rp. 20.000,-, Simpanan Wajib : Rp. 5.000,-, Iuran modal awal dari masing-masing anggota : Rp. 4.600.000,- @ Rp. 200.000,-, serta 5% dari keuntungan yang diperoleh pada setiap proses masuk ke kas kelompok untuk pengembangan modal kelompok selanjutnya. Modal asing diperoleh dari donasi lainnya sebesar Rp. 2.000.000,-

Dengan berkembangnya usaha yang dilakukan oleh Poklahsar Sari Luih total sumber modal sendiri dan asing yang terdiri dari simpanan pokok, wajib, iuran awal dan donasi dari tahun 2013 – 2015 mengalami perkembangan, ini menunjukkan

bahwa Poklahsar Sari Luih telah mengelola dananya secara baik, meskipun peningkatannya tidak terlalu besar yaitu tahun 2013 sebesar Rp 5.070.000, tahun 2014 Rp 6.000.000 dan tahun 2015 Rp 6.900.000.

Usaha yang dilakukan oleh Poklahsar Sari Luih dalam rangka meningkatkan modalnya melakukan kegiatan simpan pinjam. Melalui usaha simpan pinjam ini diharapkan selain dapat meningkatkan perkembangan modal, juga dapat membantu anggota Poklahsar dalam menghadapi kesulitan keuangan untuk kegiatan-kegiatan upacara dan upacara, sosial dan kesehatan. Untuk mempererat kesatuan dan persatuan, serta sebagai sarana untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pengelolaan usaha kuliner ikan lele segar, maka kelompok ini juga mengadakan kegiatan arisan rutin setiap bulan, dimana dalam kegiatan ini bagi yang mendapat /narik arisan, menyetor Rp. untuk menambah kas/modal.

3.2.4 Profil Manajemen Usaha ditinjau dari Aspek Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya */resources* yang perlu dikelola secara baik selain sumber daya *fund* dan fisik. Sumber daya tenaga kerja untuk mengolah dan memasarkan olahan lele segar direkrut dari ibu-ibu rumah tangga miskin yang kebanyakan istri dari anggota Pokdakan Sari Ulam dan Pokdakan Ulam Sejahtera.

Dalam pengolahan lele segar menjadi berbagai jenis olahan dibagi ke dalam 3 kelompok kerja yaitu Pokja 1 beranggotakan 7 orang dipimpin oleh Luh Suliani yang bertugas mengolah kulit dan tulang lele menjadi kripik lele dan ladrang lele. Pokja 2 beranggotakan 8 orang yang dipimpin oleh Komang Sulasmini yang bertugas untuk mengembangkan usaha pengolahan daging lele (pilet) menjadi bakso lele dan nugget lele. Pokja 3 dengan anggota 8 orang bertugas mengembangkan usaha pengelolaan lele menjadi makanan khas Bali yaitu sate, tum, dan lawar yang dipimpin oleh Putu Rini.

Jika dilihat dari proses kegiatan yang dilakukan, Poklahsar Sari Luih telah mengadakan kegiatan proses pengorganisasian yang tercermin dari dua aspek utama yang dilakukan yaitu aspek pembagian tugas dan aspek departementalisasi.. Aspek

pembagian tugas dapat dilihat dimana Poklhasar sudah membagi pekerjaan total dalam pengolahan ikan lele segar menjadi berbagai jenis masakan/olahan kepada setiap individu yang ada dalam organisasi. Dari aspek departementalisasi dapat dilihat dimana total kegiatan yang ada dibagi atas dasar produk yang dihasilkan, dimana terdapat 3 kelompok yaitu Pokja 1, menghasilkan produk kripik lele an ladrang lele, Pokja 2, menghasilkan bakso lele dan nugget lele dan Pokja 3, menghasilkan masakan khas Bali yaitu tum, lawar dan sate.

Pembagian tugas ini sangat perlu dilakukan dalam rangka agar masing-masing anggota dalam organisasi mengetahui secara jelas dan rinci tugas-tugas yang dilakukan, bertanggung jawab akan tugas yang dibebankan serta agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Demikian juga pengelompokan kegiatan tidak kalah pentingnya dengan aspek pembagian pekerjaan untuk efektif dan efisiensinya kegiatan yang dilakukan, dimana kegiatan-kegiatan yang sama dan saling berhubungan disatukan dalam satu unit kegiatan/departemen. Masing-masing Pokja juga telah memiliki Ketua, yang bertanggung jawab terbatas pada bidang kerja yang telah dibebankan. Ini berarti Poklhasar Sari Luh telah menunjukkan adanya tingkatan manajemen, dimana kelompok ini memiliki Ketua umum (Top Manajer) dan di masing-masing Pokja ada Ketua yang bertanggung jawab sesuai dengan bidangnya (Middle Manajer). Jika dilihat dari struktur organisasi, struktur organisasinya termasuk jenis struktur organisasi garis, dimana perintah langsung datang dari atasan langsung sehingga terjadi kesatuan komando. *Asas span of control* juga telah dilakukan, dimana seorang atasan membawahi 7-8 tenaga kerja.

Poklhasar Sari Luh telah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Dalam Anggaran Dasar dan Rumah Tangga sudah diatur dengan jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pengurus dan anggota, juga sudah diatur dengan jelas sanksi yang diberikan kepada pengurus dan anggota yang tidak melakukan kewajibannya. Ini menunjukkan bahwa Poklhasar Sari Luh telah memiliki pedoman usaha yang dapat dipergunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan/pengelolaan suatu usaha.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

- 1). Timbulnya usaha di bidang kuliner yaitu melakukan kegiatan pengolahan ikan lele menjadi berbagai macam olahan makanan diawali dengan adanya potensi perikanan air tawar yang dikembangkan oleh dua kelompok pembudidayaan ikan (POKDAKAN) yaitu POKDAKAN Sari Ulam dan POKDAKAN Ulam Lele Sejahtera. Usaha ini diharapkan dapat meningkatkan nilai jual/tambah dari ikan lele segar, memasyarakatkan gerakan gemar makan ikan lele sebagai sumber protein hewani yang mengandung gizi tinggi untuk kesehatan dan kecerdasan otak, sebagai alternatif menu makanan dan alternatif olahan ikan yang dapat dikonsumsi, meningkatkan kreativitas dan inovatif di bidang kuliner/makanan, menambah keanekaragaman masakan, baik masakan tradisional dan modern, masakan siap saji atau aneka snack dan camilan.
- 2). Poklhasar Sari Luih secara terus menerus mengadakan inovasi hingga saat ini sudah 19 jenis olahan yang diproduksi. Meningkatkan kualitas melalui perbaikan kemasan agar lebih higienis. Proses produksi yang digunakan ada yang terus menerus dan berdasarkan pesanan. Kualitas produk perusahaan semakin meningkat, karena mendapatkan pembinaan dari instansi terkait, terbukti dengan memenangkan perlombaan ditingkat lokal maupun nasional.
- 3). Saluran distribusi pemasaran yang dipergunakan adalah saluran distribusi langsung dan tidak langsung, pemasaran *on line* melalui blog dengan alamat lelesariluih@blogspot.com, serta menempatkan produknya pada kantin-kantin sekolah, serta membuka *outlet* di Desa Tamblang dan Kubutambahan. Wilayah pemasaran sudah sampai keluar Kabupaten yaitu wilayah Denpasar dan Bangli.
- 4). Modal yang dimiliki oleh Poklhasar Sari Luih terus mengalami perkembangan Sumber modal untuk usaha didapat dari modal sendiri dan modal asing. Modal sendiri diperoleh melalui iuran anggota, simpa pinjam serta keuntungan yang disisihkan. Modal asing diperoleh dari donasi.

- 5). Anggota Poklhasar Sari Laih kebanyakan terdiri dari ibu rumah tangga yang pekerjaan utamanya adalah sebagai petani. Tingkat pendidikan yang terbanyak Sekolah Dasar (SD). Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan pengolahan usaha lele sudah mengadakan kegiatan proses pengorganisasian yaitu aspek pembagian tugas, departementalisasi, serta hirarki manajemen tercermin dalam struktur organisasi kelompok telah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sebagai pijakan untuk mengambil kebijakan berorganisasi. Dari aspek pengembangan sumber daya manusia. Dilihat dari aspek pengembangan sumber daya manusia, guna menambah wawasan dalam meningkatkan kemampuan dalam pengolahan lele segar dan pemasaran Poklhasar Sari Laih telah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh berbagai instansi yang terkait, seperti DirJen P2HP, Balai Diklat Industri Regional IV Denpasar, Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, Tim IbM dari Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti. Sebagai hasilnya berbagai prestasi telah diperoleh baik ditingkat lokal maupun nasional.

4.2 **Saran**

- 1). Dalam kegiatan produksi perlu membuat standar produksi secara tertulis yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan produksi dan dari segi pemasaran dalam kemasan produk agar dicantumkan masa *expired* dan halal.
- 2) Agar usaha Poklhasar Sari Laih semakin eksis, tumbuh dan berkembang serta mendapat keuntungan, maka Poklhasar Sari Laih terus diberikan pembinaan yang menyangkut manajemen produksi, pemasaran, keuangan serta sumber daya manusia baik dari akademisi maupun instansi pemerintah yang terkait.