



Analisis Penerapan Metode Penyusutan Aktiva Tetap dan Pengaruhnya Terhadap Laba Perusahaan pada PT. Jhonson & Jhonson
Wico J Tarigan

Pengaruh Rasio Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Elva Presetya Pematangsiantar
Centain Sihombing, Elfina Okto Posmaida Damanik, Eva Sriwiyanti

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT.TELKOM INDONESIA, Tbk Pematangsiantar
Wahyu Wiranda, Vitryan Tarigan

Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun Tumpak Mangolol Saragih, Djuli syafa' Purba

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar
Elvi Ika Kritina Gultom, Marintan Saragih

EDITORIAL TEAM
JURNAL AccUsi (Jurnal Accounting USI)

Editor In Chief	Wico J Tarigan SE, M.Si
Editor	Eva Sriwiyanti, SE, Ak, CA, M.Si
Section Editor	Djuli Purba SE, M.Si
Reviewer	1. Elfina O.P Damanik, SE, MM 2. Vitryani Tarigan SE, M.Si 3. Marintan Saragih SE, M.Si 4. Mahaitin Sinaga SE,Ak,MM,M.Si,CA

Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi
Jl. Sisingamangaraja No. 1 P.Siantar
Email : ProdiAkuntansi.usi@gmail.com

JURNAL ACCUSI
(JURNAL OF ACCOUNTING USI)

ISSN 2620 – 5815

VOL 1, NO 1 MEI 2019

DAFTAR ISI

	Hal
Analisis Penerapan Metode Penyusutan Aktiva Tetap dan Pengaruhnya Terhadap Laba Perusahaan pada PT. Jhonson & Jhonson	
Wico J Tarigan	1 – 11
Pengaruh Rasio Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Eka Prasetya Pematangsiantar	
Centain Sihombing, Elfina Okto Posmaida Damanik, Eva Sriwiyanti	12 – 22
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT.TELKOM INDONESIA,Tbk Pematangsiantar	
Wahyu Wiranda, Vitryani Tarigan	23 - 35
Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun	
Tumpak Mangoloi Saragih, Djuli syafe'i Purba	36 – 46
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar	
Elvi Ika Kritina Gultom, Marintan Saragih	47 - 56

Analisis Penerapan Metode Penyusutan Aktiva Tetap dan Pengaruhnya Terhadap Laba Perusahaan pada PT. Jhonson & Jhonson

**Wico Jontarudi Tarigan
Universitas Simalungun (USI)**

ABSTRACT

PT. Jhonson & Jhonson in carrying out activities, not apart from the use of equipment belonging to the fixed asset class and due to the fact that the equipment used is the most affecting part of the activity in this company, a process of imposing depreciation of the equipment. Assessment of a depreciation method is essentially a matter of consideration and disclosure of the method used in the estimated useful life or the depreciation rate used will provide financial statement information which enables management to review the policies it chooses and can make comparisons with other companies. The purpose of research that the authors do at PT. Jhonson & Jhonson is to look at the policy evaluation of the method of depreciation of fixed assets and its effect on corporate earnings. In this case the author uses 3 methods in making comparisons in depreciation and its effects on corporate profits. There is a significant influence between the application of depreciation method applied by the company (straight line method) with the method proposed by the author (*sum of the year digit method* and double balance method) to the operating profit of the company.

Keywords: Depreciation of Fixed Assets and Profit

ABSTRAK

PT. Jhonson & Jhonson dalam melaksanakan aktivitas, tidak terlepas dari penggunaan peralatan - peralatan yang termasuk kedalam kelompok aktiva tetap dan dikarenakan bahwa peralatan - peralatan yang digunakan adalah merupakan bagian yang paling mempengaruhi kegiatan di perusahaan ini, maka dilakukanlah suatu proses pembebanan penyusutan atas peralatan tersebut. Penilaian suatu metode penyusutan pada dasarnya merupakan suatu masalah pertimbangan serta pengungkapan metode yang digunakan dalam estimasi masa manfaat atau tingkat penyusutan yang digunakan akan menyediakan informasi laporan keuangan yang membuat manajemen dapat menelaah kebijakan yang dipilihnya dan dapat membuat perbandingan dengan perusahaan lain. Tujuan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Jhonson & Jhonson adalah untuk melihat evaluasi kebijakan metode penyusutan aktiva tetap dan pengaruhnya terhadap laba perusahaan. Dalam hal ini penulis menggunakan 3 metode dalam membuat perbandingan dalam penyusutan dan pengaruhnya terhadap laba perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan metode penyusutan yang diterapkan oleh perusahaan (metode garis lurus) dengan metode yang diajukan oleh penulis (metode jumlah angka tahun dan metode saldo menurun ganda) terhadap laba usaha perusahaan.

Kata kunci : Penyusutan Aktiva Tetap dan Laba

Pendahuluan

Pada umumnya perusahaan di dirikan dengan tujuan untuk mendapatkan laba yang maksimal guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Wujud dari aktiva tetap pada dasarnya adalah barang - barang fisik yang dimiliki perusahaan untuk memperlancar proses produksi atau untuk menyediakan jasa bagi perusahaan dalam kegiatan normal perusahaan yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun. Bagi perusahaan industri, aktiva tetap mesin merupakan aktiva yang mempunyai peranan penting dalam aktivitas produksinya, dan memerlukan suatu pengelolaan dan kebijakan khusus, baik dalam penggunaan, pemeliharaan, penguasaan, maupun pencatatan akuntansinya.

Penurunan harga perolehan kerana menurunnya kegunaan sehubungan dengan berlalunya waktu dalam penggunaan disebut penyusutan. Perusahaan harus memiliki kebijakan kapitalisasi terhadap jumlah pengeluaran minimal untuk aktiva tetap yang dapat dikapitalisasikan. Pengeluaran atau biaya yang dikeluarkan untuk aktiva tetap dibawah jumlah minimum akan dibebankan sebagai pengeluaran pendapatan (*revenue expenditure*) atau dibebankan pada periode yang bersangkutan saja, sebaliknya pengeluaran untuk aktiva di atas jumlah minimum akan dikapitalisasikan sebagai pengeluaran modal (*capital expenditure*). Pengeluaran akan disusutkan selama umur aktiva tersebut, dengan demikian kebijakan kapitalisasi untuk aktiva di atas jumlah minimum akan diikuti kebijakan penyusutan aktiva tetap.

Pengalokasian biaya merupakan masalah yang penting, karena mempengaruhi laba yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Apabila menggunakan metode penyusutan aktiva tetap mesin suatu perusahaan tidak sesuai dengan prinsip - prinsip akuntansi yang berlaku atau kondisi perusahaan tersebut, maka akan mempengaruhi pendapatan yang dilaporkan setiap periode akuntansi.

Perusahaan perlu menerapkan pencatatan alokasi penyusutan aktiva tetap dalam laporan keuangan termasuk cara perusahaan menghitung penyusutan dan metode yang digunakan dalam pencatatan penyusutan aktiva tetap tersebut.

II. Uraian Teoritis

2.1 Aktiva Tetap

Pengertian aktiva tetap menurut Standar Akuntansi Keuangan PSAK No. 16 (2002;16) adalah sebagai berikut: Aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang diperoleh dalam bentuk siap pakai atau dengan dibangun lebih dahulu, yang dipergunakan dalam operasi perusahaan, tidak dimaksudkan untuk dijual dalam rangka kegiatan normal perusahaan dan masa manfaat lebih dari satu tahun. Sedangkan Zaki Baridwan (2000;271) mengemukakan definisi aktiva tetap sebagai berikut : Aktiva tetap berwujud adalah aktiva - aktiva yang berwujud yang sifatnya relatif permanen yang digunakan dalam kegiatan perusahaan yang normal.

Menurut Eldon S. Hendriksen (2000;589) mengemukakan bahwa aktiva tetap memiliki karakteristik khusus, yaitu :

1. Aktiva tetap merupakan barang - barang fisik yang dimiliki untuk memperlancar atau mempermudah produksi barang - barang lain atau untuk menyediakan jasa bagi perusahaan atau para pelanggannya dalam kegiatan normal perusahaan.
2. Semua aktiva tetap memiliki usia terbatas, pada akhirnya usia harus dibuang atau diganti. Usia ini dapat merupakan estimasi jumlah tahun yang didasarkan pada pemakaian yang ditimbulkan oleh unsur - unsurnya, atau dapat bersifat variabel, tergantung pada jumlah penggunaan dan pemeliharaan.

3. Nilai aktiva tetap berasal dari kemampuannya untuk mengesampingkan pihak lain dalam mendapatkan hak - hak yang sah atas penggunaannya dan bukan dari pemaksaan suatu kontrak.
4. Aktiva tetap seluruhnya bersifat non moneter, manfaatnya diterima dari penggunaan atau penjualan jasa - jasa dan bukan dari penggunaan atau penjualan jasa - jasa dan bukan dari pengubahnya menjadi sejumlah uang tertentu
 Pada umumnya jasa yang diterima dari aktiva tetap meliputi suatu periode yang lebih panjang dari satu tahun atau lebih dari satu siklus operasi perusahaan.

2.1.2 Klasifikasi Aktiva Tetap

Zaki Baridwan (2000; 287) menjelaskan Aktiva tetap berwujud yang dimiliki oleh perusahaan dapat mempunyai macam - macam bentuk, seperti :

1. Tanah
2. Bangunan
3. Mesin dan alat-alat
4. Alat – alat kerja \ Pattern dan Dies/ Cetakan – cetakan
5. Perabot (Mebelair) dan alat - alat kantor
6. Kendaraan
7. Tempat barang yang dapat dikembalikan (Returnable Container)

Sofyan Syafri Harahap (2002;23) menyatakan bahwa pada dasarnya aktiva tetap terdiri dari :

1. Tanah atau Lahan
 Yaitu bidang tanah terhampar baik yang merupakan tempat bangunan maupun yang masih kosong. Dalam akuntansi apabila ada lahan atau tanah yang didirikan bangunan di atasnya harus dipisahkan pencatatannya dari lahan itu sendiri. Khususnya bangunan yang dianggap sebagai bagian dari lahan tersebut atau yang dapat meningkatkan nilai guna seperti riol, jalan dan lain - lain maka dapat digabungkan dalam nilai tanah
2. Bangunan Gedung
 Gedung merupakan bangunan yang berdiri diatas bumi ini baik diatas lahan atau air, pencatatannya harus terpisah dari lahan yang menjadi lokasi gedung ini.
3. Mesin
 Termasuk peralatan - peralatan yang menjadi bagian dari perusahaan yang bersangkutan.
4. Kendaraan
 Semua jenis kendaraan seperti : alat pengangkutan, truck, tractor, forklift, mobil, kendaraan roda dua dan lain - lain
5. Perabot
 Dalam jenis ini termasuk perabot kantor, perabot laboratorium, perabot pabrik yang merupakan isi dari suatu bangunan
2. Inventaris atau Peralatan.
 Peralatan yang dianggap merupakan alat - alat besar yang dipergunakan dalam perusahaan seperti inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lain - lain.
3. Prasarana.
 Di Indonesia adalah merupakan kebiasaan bahwa perusahaan membuat klasifikasi khusus prasarana seperti jalan, jembatan, pagar, dan lain-lain.

2.1.3 Perolehan Aktiva Tetap

Pengeluaran - pengeluaran selama masa ekonomis suatu asset biasanya tetap dilakukan, meskipun telah diperoleh dan dioperasikan dalam proses pembentukan pendapatan. Pengeluaran - pengeluaran tersebut menurut Standar Akuntansi Keuangan PSAK No.16 (2008;16) adalah sebagai berikut :

1. Mempertahankan kesinambungan kerja.

2. Mengubah masa manfaat (umur ekonomis)
3. Meningkatkan kapasitas dan atau efisiensi Pengeluaran - pengeluaran tersebut meliputi:
 1. Reparasi dan pemeliharaan (Maintenance and repairs)
 2. Perencanaan kembali (Rearrangement)
 3. Penggantian (Replacement)
 4. Penambahan dan perbaikan (Additions and betterments)

Dasar penilaian aktiva tetap ini umumnya adalah *historical case* yang diukur dari harga *cash* (tunai) atau *cash equivalent* (setara kas) dalam mendapatkan aktiva tersebut dan membawanya ke lokasi serta kondisi yang diperlukan sesuai dengan tujuan perolehannya. Smith and Skausen (2000; 430) mengemukakan sebagai berikut :Aktiva tetap berwujud dan tidak berwujud dicatat pada mulanya sebesar biaya perolehan, yaitu harga perolehan awal atau harga jual tunai. Biaya atau harga perolehan aktiva tidak hanya meliputi: harga pembelian semula atau nilai setaranya, tetapi juga pengeluaran lainnya yang diperlukan untuk memperoleh serta menyiapkannya agar dapat digunakan sesuai dengan tujuan. Pajak dan bea, ongkos angkut, biaya pemasangan, dan pengeluaran lainnya berkaitan dengan perolehannya harus dimasukkan didalam harga perolehan aktiva tersebut. Cara perolehan aktiva tetap tersebut :

1. Pembelian tunai
2. Pembelian angsuran
3. Perolehan melalui cara pertukaran (trade in)
4. Perolehan dengan penerbitan surat berharga
5. Perolehan dengan membuat sendiri
6. Perolehan dengan hadiah atau sumbangan/hibah/donasi
7. Perolehan dengan cara sewa guna (*leasing*)

2.1.4 Metode Penilaian Aktiva Tetap

Penilaian aktiva menurut Eldon S. Hendriksen yang dialih bahasakan oleh Marianus Sinaga (2000;235) adalah sebagai berikut :Penilaian aktiva merupakan proses pengukuran atribut keuangan (dulu, sekarang, atau yang akan datang) dari aktiva atau kelompok aktiva. Pengklasifikasian aktiva tetap baik yang dibeli ataupun *dilease* dan untuk mengevaluasi beberapa dasar pengukuran yang terjadi dari segi struktur akuntansi, interpretasi ekonomis dari penilaian dan daya prediktif informasi untuk dipergunakan oleh para investor. Jadi pengukuran aset harus dinilai berdasarkan sifat karakteristiknya sebanding dengan kandungan interpretasinya dan kemampuannya untuk menyesuaikan kedalam struktur pelaporan yang logis.

Standar Akuntansi Keuangan yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (2008;23) menyatakan: Pengukuran adalah proses penetapan jumlah uang untuk mengakui dan memasukan setiap unsure laporan keuangan dalam neraca dan laporan rugi/laba, proses ini menyangkut dana pengukuran tertentu.

2.1.5 Penyusutan Aktiva Tetap

Penyusutan atau depresiasi merupakan suatu sistem akuntansi yang bertujuan untuk mengalokasikan cost atau nilai lain suatu aktiva, selama masa ekonominya dengan cara sistematis dan rasional.

Menurut Standar Akuntansi Keuangan dalam PSAK No. 17 (2008;16) adalah : Penyusutan adalah alokasi sistematis jumlah yang dapat disusutkan dari suatu aktiva sepanjang masa manfaat. Menurut Standar Akuntansi Keuangan dalam PSAK No. 17 (2002; 17.2) adalah : Penyusutan adalah alokasi jumlah suatu aktiva yang dapat disusutkan sepanjang masa manfaat yang diestimasi. Aktiva yang dapat disusutkan adalah aktiva yang :

1. Diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode akuntansi
2. Memiliki suatu masa manfaat yang terbatas.

3. Ditahan oleh suatu perusahaan untuk digunakan dalam produksi atau memasok barang dan jasa, untuk disewakan dan tujuan administrasi.

Masa manfaat adalah :

- a. Periode suatu aktiva yang diharapkan digunakan oleh perusahaan, atau
- b. Jumlah produksi atau unit serupa yang diharapkan diperoleh dari aktiva oleh perusahaan.

Zaki Baridwan (2000; 307) bahwa : Depresiasi adalah sebagian dari harga perolehan aktiva tetap yang secara sistematis dialokasikan menjadi biaya setiap periode akuntansi. Pembebanan penyusutan merupakan suatu pengakuran terhadap penurunan nilai ekonomis suatu aktiva tetap. Perbedaan pengakuran penyusutan sebagai beban (*expense*) pada umumnya adalah bahwa penyusutan merupakan beban yang tidak melibatkan pengeluaran kas (*non cash expense*). Pengorbanan sumber ekonomis atau kas terjadi pada saat perolehan aktiva dan jumlah inilah yang merupakan jumlah nilai yang dialokasikan sebagai beban penyusutan selama umur ekonomis aktiva tetap yang bersangkutan.

2.2. Metode Penyusutan Aktiva Tetap

2.2.1 Metode garis lurus (*straight line method*).

Dengan metode ini harga perolehan dialokasikan sejalan dengan berlalunya waktu dan mengakui beban periodik yang sama besar selama usia manfaat harta. Penyusutan dengan metode ini merupakan pendekatan *cost (cost approach)*, artinya terdapat 3 hal penting dalam metode penyusutan garis lurus yaitu :

- a. Beban penyusutan adalah sama setiap tahun
- b. Akumulasi penyusutan meningkat secara seragam.
- c. Nilai tercatat atas nilai buku (*carrying value*) menurun secara seragam sampai mencapai nilai sisa.

2.2.2 Metode Jumlah Angka Tahun (*Sum of the Year Digit Method*)

Metode ini mengalokasikan penyusutan berdasarkan jumlah pecahan selama masa manfaat ekonomis yang sebanding secara terbalik yang akan menghasilkan jumlah pembebanan berkala yang makin menurun dari masa ke masa. Metode ini digunakan berdasarkan asumsi sebagai berikut :

- a. Metode ini menetapkan biaya penyusutan yang tertinggi pada tahun-tahun pertama dari pemakaian aktiva dan beban penyusutan untuk tahun-tahun berikutnya semakin menurun (berdasarkan berlalunya waktu)
- b. Pengaruh keusangan yang relatif cepat.
- c. Efisiensi operasi semakin menurun yang menyebabkan naiknya biaya operasi lainnya, sedangkan turunnya efisiensi berakibat pada pemakaian bahan bakar, bahan baku, dan tenaga kerja yang lebih banyak.
- d. Beban reparasi dan pemeliharaan meningkat.
- e. Kontribusi pendapatan yang menurun atau ketidakpastian mengenai pendapatan selama tahun - tahun belakangan

2.2.3 Metode Saldo Menurun Ganda

Metode ini mengalokasikan penyusutan berdasarkan persentase umur ekonomis terhadap nilai buku (bukan *cost*) aktiva yang bersangkutan, sehingga menghasilkan pembebanan penyusutan yang menurun. Dasar yang digunakan untuk menghitung penyusutan dengan menggunakan metode ini adalah persentase penyusutan dengan cara garis lurus, persentase ini dilakukan dua dan setiap tahunnya dikalikan dengan nilai buku aktiva tetap.

2.3 Pengaruh Metode Penyusutan Terhadap Laba

Menurut Standar Akuntansi Keuangan (2008;25), menyatakan pengertian laba sebagai berikut: Definisi penghasilan (*income*) meliputi baik pendapatan (*revenue*) maupun keuntungan (*gains*). Pendapatan timbul dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan yang biasa dan dikenal dengan sebutan berbeda dengan penjualan, penghasilan jasa (*fees*), bunga,

royalti, dan sewa, keuntungan mencerminkan kenaikan manfaat ekonomi dan yang demikian pada hakekatnya tidak berbeda dengan pendapatan, oleh karena itu pos tersebut tidak dipandang sebagai unsur terpisah dalam kerangka dasar ini Sofyan Syafri Harahap (2002;147) adalah sebagai berikut : Laba adalah perbedaan antara *revenue* yang diralisasi yang timbul dari transaksi pada periode tertentu yang dihadapkan dengan biaya - biaya yang dikeluarkan pada periode tersebut. Smith dan Skousen (2000;120) menyatakan sebagai berikut: Laba adalah pengembalian (return) yang melebihi investasi atau dengan kata lain sebagai jumlah yang dapat dikembalikan oleh entitas kepada investornya sambil tetap mempertahankan tingkat kesejahteraan entitas yang bersangkutan.

2.4 Kerangka Berfikir

Aktiva tetap merupakan aktiva yang tidak dimaksudkan untuk dijual kembali, melainkan untuk digunakan dalam kegiatan operasi perusahaan yang mempunyai masa manfaat lebih dari 1 (satu) tahun atau lebih dari satu siklus operasi perusahaan. Standar Akuntansi Keuangan (2002, PSAK No.17:17.2) arti dari penyusutan adalah : Penyusutan adalah alokasi jumlah suatu aktiva yang dapat disusutkan sepanjang masa manfaat yang diestimasi.

Jika semua aktiva yang mempunyai masa manfaat lebih dari 1 (satu) tahun dikapitalisasi, maka banyak sekali yang harus disusutkan tiap tahunnya. Oleh karena itu untuk digolongkan sebagai aktiva tetap, karakteristik lain yang harus dimiliki yaitu pengeluaran yang besar bagi perusahaan.

III. Metode Penelitian

Penulis dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif. Hal ini dikarenakan penulis menggunakan uraian (deskripsi) dalam melihat pengaruh metode penyusutan aktiva tetap atas pengaruhnya terhadap laba perusahaan yang dilakukan oleh PT. Jhonson & Jhonson dan kemudian membandingkannya dengan teori yang terkait. Peneliti menggunakan metode ini, karena peneliti ingin membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai proses metode penyusutan aktiva tetap dan pengaruhnya terhadap laba perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT. Jhonson & Jhonson Indonesia yang merupakan perusahaan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan alat - alat kosmetik seperti pembuatan sabun, bedak, shampo, dan lain - lainnya.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang akan dilakukan dengan mempelajari buku - buku dan bahan - bahan tertulis lainnya seperti : literature - literatur, majalah -majalah dan jurnal yang berhubungan dengan pembahasan masalah pokok penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan dasar teoritis yang dipakai untuk pembahasan masalah yang sedang diteliti.

2. Observasi (Observation)

Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melihat dan menilai secara langsung dilapangan. Penelitian langsung ini dilakukan dengan cara wawancara dengan orang - orang yang terlibat secara langsung dengan masalah yang dibahas.

3.2 Teknk Analisa Data

- a. **Analisa Kualitatif**, yaitu suatu metode dimana data itu dikumpulkan disusun dan digolongkan, kemudian dianalisa sehingga memberikan keterangan yang terungkap bagi pemecahan masalah yang dihadapi.
- b. **Metode Komperatif**, yaitu suatu metode dimana teori - teori yang ada dibandingkan dengan praktek di dalam perusahaan kemudian diambil kesimpulan yang selanjutnya diberi saran dari hasil perbandingan tersebut

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	Instrumen
Evaluasi kebijakan Penerapan metode penyusutan Aktiva Tetap dan pengaruhnya Terhadap laba perusahaan	Tingkat laba berdasarkan penyusutan:			Laporan keuangan
	1. Metode penyusutan garis lurus	1. Selisih antara harga perolehan aktiva dan nilai residual dibagi dengan masa manfaat aktiva	Rasio	
	2. Metode penyusutan Jumlah angka tahun	2. Mengalikan serangkaian pecahan masing - masing dengan nilai yang semakin kecil, dengan harga periode aktiva yang dapat disusutkan	Rasio	
	3. Metode penyusutan saldo menurun ganda	3. Persentase umur ekonomis terhadap nilai buku (bukan <i>cost</i>) aktiva yang bersangkutan	Rasio	

IV. ANALISA DAN Pembahasan

Analisis Tingkat Laba Pada PT. Jhonson & Jhonson

Laba yang diperoleh PT. Jhonson & Jhonson berdasarkan beban penyusutan Metode Garis Lurus, Metode Jumlah Angka Tahun, Metode Saldo Menurun Ganda adalah sebagai berikut :

Tahun / Laba	Garis Lurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
2011	1,672,510,448	1,622,603,294	1,617,548,235
2012	1,975,046,013	1,959,238,472	1,954,587,818
2013	2,290,824,959	2,297,949,564	2,293,670,962
2014	3,084,849,210	3,112,899,677	3,108,963,364
2015	3,517,484,309	3,480,013,796	3,476,392,388
Jumlah	12,540,714,939	12,472,704,802	12,451,162,768

Untuk lebih jelasnya, diuraikan laporan laba/rugi perusahaan menurut metode garis lurus, metode jumlah angka tahun dan metode saldo menurun ganda.

PT. Jhonson & Jhonson
Laporan Laba Rugi
Per 31 Desember 2011

Uraian	GarisLurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
PENDAPATAN USAHA			
Penjualan	1,881,857,803	1,881,857,803	1,881,857,803
Lain-lain	1,875,339,772	1,875,339,772	1,875,339,772
BEBAN USAHA	6,518,031	6,518,031	6,518,031
Pembelian Bahan Baku	209,347,355	209,347,355	209,347,355
Bahan Bakar Listrik	912,277	912,277	912,277
Pemeliharaan	33,557,844	33,557,844	33,557,844
Kepegawaian	59,010,847	59,010,847	59,010,847
Penyusutan Aktiva Tetap			
Lain-lain	76,469,298	126,376,452*	131,431,511**
LABA (RUGI) USAHA	31,186,593	31,186,593	31,186,593
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	1,672,510,448	1,622,603,294	1,617,548,235
Pendapatan	5,147,183	5,147,183	5,147,183
Beban Pinjaman ()	10,919,091	10,919,091	10,919,091
Beban Lain-lain ()	0	0	0
LABA (RUGI) SEBELUM POS LUAR BIASA	(5,771,908)	(5,771,908)	(5,771,908)
LABA (RUGI) LUAR BIASA			
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	1,677,657,631	1,627,750,477	1,622,695,418
PPh BADAN	0	0	0
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	1,677,657,631	1,627,750,477	1,622,695,418
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	0	0	0
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	1,677,657,631	1,627,750,477	1,622,695,418

Keterangan:

(*) Jumlah Angka Tahun

$$= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23+24+25 = 325$$

$$\frac{25}{325} \times 1,642,893,882 = 126,376,452$$

(**) Saldo Menurun Ganda Tarif = 8 %

$$8\% \times 1,642,893,882 = 131,431,511$$

PT. Jhonson & Jhonson
Laporan Laba Rugi
Per 31 Desember 2012

Uraian	Garis Lurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
PENDAPATAN USAHA			
Penjualan			
Lain-lain	2,227,705,696	2,227,705,696	2,227,705,696
	2,221,255,121	2,221,255,121	2,221,255,121
BEBAN USAHA			
Pembelian Bahan Baku	6,450,575	6,450,575	6,450,575
Bahan Bakar Listrik	252,659,683	252,659,683	252,659,683
Pemeliharaan	3,409,775	3,409,775	3,409,775
Kepegawaian	663,134	663,134	663,134
Penyusutan Aktiva Tetap	41,785,700	41,785,700	41,785,700
Lain-lain	71,468,626	71,468,626	71,468,626
LABA (RUGI) USAHA			
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	100,458,795	116,266,336	120,916,990
	34,873,653	34,873,653	34,873,653
Pendapatan	1,976,046,013	1,959,238,472	1,954,587,818
Beban Pinjaman ()	7,658,973	7,658,973	7,658,973
Beban Lain-lain ()	15,389,643	15,389,643	15,389,643
LABA (RUGI) SEBELUM POS LUAR BIASA	0	0	0
	(7,730,670)	(7,730,670)	(7,730,670)
LABA (RUGI) LUAR BIASA	1,982,704,986	1,966,897,445	1,962,246,791
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	0	0	0
	1,982,704,986	1,966,897,445	1,962,246,791
PPh BADAN	0	0	0
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	1,982,704,986	1,966,897,445	1,962,246,791

Keterangan:

(*) Jumlah Angka Tahun

$$= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23+24+25 = 325$$

$$\frac{25}{325} \times 1,511,462,372 = 116,266,336$$

(**) Saldo Menurun Ganda Tarif = 8 %

$$8\% \times 1,511,462,372 = 120,916,990$$

PT. Jhonson & Jhonson
Laporan Laba Rugi
Per 31 Desember 2013

Uraian	Garis Lurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
--------	-------------	--------------------	---------------------

PENDAPATAN USAHA			
Penjualan	2,592,099,053	2,592,099,053	2,592,099,053
Lain-lain	2,587,076,679	2,587,076,679	2,587,076,679
BEBAN USAHA	5,022,374	5,022,374	5,022,374
Pembelian Bahan Baku	301,274,094	301,274,094	301,274,094
Bahan Bakar Listrik	2,880,921	2,880,921	2,880,921
Pemeliharaan	251,957	251,957	251,957
Kepegawaian	50,094,887	50,094,887	50,094,887
Penyusutan Aktiva Tetap			
Lain-lain	86,934,994	86,934,994	86,934,994
LABA (RUGI) USAHA	114,089,634	106,965,029	111,243,631
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	47,021,701	47,021,701	47,021,701
Pendapatan	2,290,824,959	2,297,949,564	2,293,670,962
Beban Pinjaman ()	6,742,216	6,742,216	6,742,216
Beban Lain-lain ()	18,469,473	18,469,473	18,469,473
LABA (RUGI) SEBELUM POS LUAR BIASA	(6,896,676)	(6,896,676)	(6,896,676)
LABA (RUGI) LUAR BIASA	(4,830,581)	(4,830,581)	(4,830,581)
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	2,297,567,175	2,304,691,780	2,300,413,178
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	0	0	0
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	2,297,567,175	2,304,691,780	2,300,413,178

Keterangan:

(*) Jumlah Angka Tahun

$$= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20 +21+22+23+24+25 = 325$$

$$\frac{25}{325} \times 1,390,545,382 = 106,965,029$$

(**) Saldo Menurun Ganda Tarif = 8 %
 $8 \% \times 1,390,545,382 = 111,243,63$

PT. Jhonson & Jhonson
Laporan Laba Rugi
Per 31 Desember 2014

Uraian	GarisLurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
PENDAPATAN USAHA			
Penjualan	3,397,760,512	3,397,760,512	3,397,760,512
Lain-lain	3,390,858,346	3,390,858,346	3,390,858,346
BEBAN USAHA	6,902,166	6,902,166	6,902,166
Pembelian Bahan Baku	312,911,302	312,911,302	312,911,302
Bahan Bakar Listrik	5,154,160	5,154,160	5,154,160
Pemeliharaan	86,393	86,393	86,393
Kepegawaian	51,772,118	51,772,118	51,772,118
Penyusutan Aktiva Tetap	81,211,012	81,211,012	81,211,012
Lain-lain			
LABA (RUGI) USAHA	126,458,294	98,407,827	102,344,140
	48,229,325	48,229,325	48,229,325
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	3,084,849,210	3,112,899,677	3,108,963,364
	(29,379,356)	(29,379,356)	(29,379,356)
Pendapatan	23,061,340	23,061,340	23,061,340
Beban Pinjaman ()	(49,252,850)	(49,252,850)	(49,252,850)
Beban Lain-lain ()	(3,187,846)	(3,187,846)	(3,187,846)
LABA (RUGI) SEBELUM POS LUAR BIASA	3,055,469,854	3,083,520,321	3,079,584,008
LABA (RUGI) LUAR BIASA	0	0	0
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	3,055,469,854	3,083,520,321	3,079,584,008
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	0	0	0
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN	3,055,469,854	3,083,520,321	3,079,584,008

Keterangan:

(*) Jumlah Angka Tahun

$$= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20 +21+22+23+24+25 = 325$$

$$\frac{25}{325} \times 1,279,301,751 = 98,407,827$$

(**) Saldo Menurun Ganda Tarif = 8 %
 $8\% \times 1,279,301,751 = 102,344,140$

PT. Jhonson & Jhonson
Laporan Laba Rugi
Per 31 Desember 2015

Uraian	GarisLurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
PENDAPATAN USAHA			
Penjualan	3,918,982,734	3,918,982,734	3,918,982,734
Lain-lain	3,912,790,154	3,912,790,154	3,912,790,154
BEBAN USAHA			
Pembelian Bahan Baku	6,192,590	6,192,590	6,192,590
Bahan Bakar Listrik	401,498,425	401,498,425	401,498,425
Pemeliharaan	63,965	63,965	63,965
Kepegawaian	57,580,561	57,580,561	57,580,561
Penyusutan Aktiva Tetap	107,760,883	107,760,883	107,760,883
Lain-lain	136,006,627	136,006,627	136,006,627
LABA (RUGI) USAHA	53,064,688	90,535,201	94,156,609
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	47,021,701	47,021,701	47,021,701
PENDAPATAN (BEBAN LAIN-LAIN)	3,517,484,309	3,480,013,796	3,476,392,388
Pendapatan	(15,088,303)	(15,088,303)	(15,088,303)
Beban Pinjaman ()	27,586,248	27,586,248	27,586,248
Beban Lain-lain ()	(44,585,328)	(44,585,328)	(44,585,328)
LABA (RUGI) SEBELUM POS LUAR BIASA	3,502,396,006	3,464,925,493	3,461,304,085
LABA (RUGI) LUAR BIASA	0	0	0
LABA (RUGI) SEBELUM PPh BADAN	3,502,396,006	3,464,925,493	3,461,304,085
PPh BADAN	0	0	0
PPh BADAN	3,502,396,006	3,464,925,493	3,461,304,085
LABA (RUGI) SETELAH PPh BADAN			

Keterangan:

(*) Jumlah Angka Tahun

$$= 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23+24 +25 = 325$$

$$\frac{25}{325} \times 1,176,957,611 = 90,535,201$$

(**) Saldo Menurun Ganda Tarif = 8 %
 $8\% \times 1,176,957,611 = 94,156,609$

Berdasarkan data di atas, maka terlihat bahwa laba yang diperoleh perusahaan dengan menggunakan penilaian metode penyusutan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu Metode Garis Lurus lebih besar dibandingkan dengan penilaian metode penyusutan yang diterapkan oleh penulis yaitu Metode Jumlah Angka Tahun dan Metode Saldo Menurun Ganda. Karena keterbatasan data yang diberikan oleh perusahaan, maka penulis hanya bisa menyajikan laba selama 5 tahun sebagai data untuk melakukan analisis. Berikut ini disajikan laba usaha yang diperoleh PT. Jhonson & Jhonson selama 5 tahun yaitu :

Tahun / Laba	Garis Lurus	Jumlah Angka Tahun	Saldo Menurun Ganda
2011	1,672,510,448	1,622,603,294	1,617,548,235
2012	1,975,046,013	1,959,238,472	1,954,587,818
2013	2,290,824,959	2,297,949,564	2,293,670,962
2014	3,084,849,210	3,112,899,677	3,108,963,364
2015	3,517,484,309	3,480,013,796	3,476,392,388
Jumlah	12,540,714,939	12,472,704,802	12,451,162,768

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Jhonson & Jhonson, penulis menyimpulkan bahwa PT. Jhonson & Jhonson melaksanakan pemilihan metode penyusutan dengan menggunakan metode penyusutan garis lurus. Disamping itu pula bahwa PT. Jhonson & Jhonson telah melakukan pemilihan metode penyusutan yang disesuaikan dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan serta konsisten dalam penerapan dan pelaksanaannya dari periodik ke periodik sehingga diperoleh alokasi yang wajar atas penyusutan serta kewajaran penilaian dan penyajian atas laba perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari laporan keuangan yang dibuat oleh PT. Jhonson & Jhonson. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan metode penyusutan yang diterapkan oleh perusahaan (metode garis lurus) dengan metode yang diajukan oleh penulis (metode jumlah angka tahun dan metode saldo menurun ganda) terhadap laba usaha perusahaan

5.2 Saran

Pihak perusahaan hendaknya memiliki pertimbangan alternative yang lebih baik untuk peenggunaan metode dalam penyusutan aktiva tetap yang sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan dalam penyusutan aktiva tetapnya.

Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan metode penyusutan yang telah dilakukan serta kebijakan keuangan sehingga dapat melihat perubahan - perubahan yang terjadi sebelum dan sesudah melakukan penyusutan terhadap aktiva tetap.

Daftar Pustaka

- Abdullah Shahab, 2002. *Intermediate Accounting*. Bandung. Edisi 4. SAS
- C. Rollin Niswonger, Philip E. Fees and Carls S. Waren. 2000. *Prinsip - Prinsip Akuntansi*. Jakarta. Edisi keenambelas. Penerbit Erlangga.
- Gleen A. Welsch. C. 2001. *Intermediate Accounting*. Edisi Keempat. Irwin Book Company
- Hendriksen, Eldon S dan W. Nugroho. 2002. *Teori Akuntansi*. Jakarta. Cetakan Kedelapan. Penerbit Erlangga.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2008. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Kieso Donald and Jerry J. Weygandt. 2000. *Intermediate Accounting*. New York. Eight Edition. Jhon Willey and Sons Inc, New York.
- Smith, Jay M. Skousen, K. Fred. 2000. *Intermediate Accounting*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sofyan Syafri Harahap. 2001. *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta. Edisi 1. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada
- Zaki Baridwan, 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta. Edisi 7. Penerbit BPFE.

**PENGARUH RASIO LIKUIDITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT EKA PRASETYA
PEMATANGSIANTAR**

Oleh:

Centain Sihombing, Elfina Okto Posmaida Damanik, Eva Sriwiyanti

Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rasio keuangan likuiditas terhadap kinerja keuangan PT.BPR Eka Prasetya Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, sumber data laporan keuangan 2014,2015 dan 2016. Berdasarkan hasil penelitian rasio lancar 2014 (51,53 X), 2015 (1373,70 X) dan 2016 (1529,18 X). rasio cepat 2014 (32,34 X), 2015 (78,65 X) dan 2016 (167,86 X) ,Rasio kas 2014 (4,9 X), 2015(50,22 X) dan 2016 (140,8 X).

Kata kunci: rasio - rasio keuangan dan kinerja keuangan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Analisis rasio keuangan bertujuan untuk mendapat gambaran tentang baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan pada saat dianalisis. Berdasarkan hasil analisis tersebut manajemen akan memperoleh suatu informasi tentang kekuatan dan kelemahan perusahaan. Informasi tersebut dapat membantu manajer dalam memahami apa yang perlu dilakukan perusahaan. Selain itu manajer dapat membuat keputusan-keputusan penting dimasa yang akan datang. Rasio keuangan yang umumnya digunakan oleh BPR adalah rasio likuiditas, rasio profitabilitas dan rasio solvabilitas.

Rasio likuiditas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (hutang) jangka pendek. Artinya apabila perusahaan ditagih, perusahaan akan mampu untuk memenuhi hutang tersebut terutama hutang yang sudah jatuh tempo.

PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar juga menggunakan rasio keuangan. Salah satu rasio keuangan yang dipakai adalah rasio likuiditas (rasio lancar, rasio cepat, rasio kas).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Rasio Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan PT. BPR EKA PRASETYA Pematangsiantar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi rumusan masalah adalah “Bagaimana pengaruh rasio keuangan likuiditas terhadap kinerja keuangan pada PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar ? ”

II. Landasan Teori

Bank Perkreditan Rakyat

Berdasarkan Undang - Undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR.

Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Keuntungan BPR diperoleh dari *spread effect* dan pendapatan bunga. Adapun usaha - usaha BPR adalah :

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan/atau tabungan pada bank lain. SBI adalah sertifikat yang ditawarkan Bank Indonesia kepada BPR apabila BPR mengalami *over liquidity* atau kelebihan likuiditas.

Usaha yang tidak boleh dilakukan BPR

Ada beberapa jenis usaha seperti yang dilakukan bank umum tetapi tidak boleh dilakukan BPR. Usaha yang tidak boleh dilakukan BPR adalah :

1. Menerima simpanan berupa giro.
2. Melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing.
3. Melakukan penyertaan modal dengan prinsip *prudent banking* dan *concern* terhadap layanan kebutuhan masyarakat menengah ke bawah.
4. Melakukan usaha perasuransian.
5. Melakukan usaha lain di luar kegiatan usaha sebagaimana yang dimaksud dalam usaha BPR.

Laporan Keuangan

Pengertian laporan keuangan dalam Standar Akuntansi Keuangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2015: 1) adalah : “Laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas”.

Menurut Fahmi (2014:22) laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan, dimana selanjutnya akan menjadi suatu informasi yang menggambarkan tentang kinerja suatu perusahaan.

Pihak - pihak Yang Memerlukan Laporan Keuangan

Pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan Kasmir (2008:19) :

1. Pemilik

Pemilik pada saat ini adalah mereka yang memiliki usaha tersebut. Hal ini tercermin dari kepemilikan saham yang dimilikinya.

2. Manajemen

Kepentingan pihak manajemen perusahaan terhadap laporan keuangan perusahaan yang mereka buat juga memiliki arti tertentu. Bagi pihak manajemen laporan keuangan yang dibuat merupakan cermin kinerja mereka dalam satu periode tertentu.

3. Kreditor

Kreditor adalah pihak penyandang dana bagi perusahaan. Pihak kreditor tidak ingin usaha yang dibiayainya mengalami kegagalan dalam hal pembayaran kembali pinjaman tersebut (macet). Oleh karena itu pihak kreditor, sebelum mengucurkan kreditnya, terlebih dulu melihat kemampuan perusahaan untuk membayarnya. Salah satu ukuran kemampuan perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang telah dibuat.

4. **Pemerintah**

Untuk mengetahui kewajiban perusahaan terhadap negara dari hasil laporan keuangan yang dilaporkan. Dari laporan ini akan terlihat jumlah pajak yang harus dibayar kepada negara secara jujur dan adil.

5. **Investor**

Investor adalah pihak yang hendak menanamkan dana disuatu perusahaan

Rasio Likuiditas

Menurut Fred Weston dalam Kasmir (2008:129) rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek. Artinya apabila perusahaan ditagih, perusahaan akan mampu untuk memenuhi utang tersebut terutama utang yang sudah jatuh tempo.

Menurut Kasmir (2008:134) jenis - jenis rasio likuiditas yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan, yaitu:

a) Rasio lancar (current ratio)

Rasio lancar atau (current ratio) merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan.

Rumus untuk mencari rasio lancar atau *current ratio* dapat digunakan sebagai berikut.

$$\text{Rasio lancar} = \frac{\text{Aktiva lancar}}{\text{Hutang lancar}}$$

b. Rasio cepat (Quick Ratio)

Rumus untuk mencari rasio cepat (quick ratio) dapat digunakan sebagai berikut.

$$\text{Rasio cepat} = \frac{\text{Kas} + \text{bank} + \text{efek} + \text{piutang}}{\text{Hutang lancar}}$$

c) Rasio Kas (Cash Ratio)

Rasio kas atau *cash ratio* merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar hutang.

Rumus untuk mencari rasio kas atau *cash ratio* dapat digunakan sebagai berikut.

$$\text{Rasio kas} = \frac{\text{Kas} + \text{Bank}}{\text{Hutang lancar}}$$

d) Rasio Perputaran Kas

$$\text{Rasio Perputaran Kas} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja Bersih}}$$

e) *Inventory to net Working Capital*

$$\text{Inventory to NWC} = \frac{\text{Inventory}}{\text{Current Assets} - \text{Current Liabilities}}$$

Hubungan rasio keuangan dan kinerja keuangan

Menurut Fahmi (2011:172) bahwa rasio keuangan dan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang erat. Jika rasio tersebut tidak mempresentasikan tujuan dari analisis yang akan ia lakukan maka rasio tersebut tidak akan dipergunakan, karena dalam konsep keuangan dikenal dengan namanya fleksibilitas, artinya rumus atau berbagai bentuk formula yang dipergunakan haruslah sesuai dengan kasus yang diteliti.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik).

Tabel 1
Defenisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR
Rasio Likuiditas (X)	Rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek.	1. Rasio Lancar 2. Rasio Cepat 3. Rasio Kas
Kinerja Keuangan (Y)	Kinerja keuangan merupakan pencapaian prestasi perusahaan pada suatu periode yang menggambarkan kondisi kesehatan keuangan perusahaan dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas.	1. Likuiditas

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terhadap laporan keuangan tahun 2014 -2016 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Rasio Lancar

Hasil pengukuran rasio, dapat dilihat jika rasio lancar rendah, dapat dikatakan bahwa perusahaan kurang modal untuk membayar hutang. Dalam membahas rasio ini digunakan laporan neraca PT.BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tentang total aktiva lancar, dan total utang lancar tahun 2014, 2015, 2016 sebagai berikut :

Tabel 2
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA
PEMATANGSIANTAR TAHUN 2014 (AKTIVA)

NO. REK	POS - POS AKTIVA	PERINCIAN	JUMLAH
	AKTIVA LANCAR		
100.000	KAS		Rp.7.736.000.00
100.000	Kas kecil pematangsiantar	Rp. 7.736.000.00	
104.000	PENDAPATAN YANG MASIH AKAN DITERIMA		Rp.63.093.856.00
100	PBYMAD Kredit Konsumsi	Rp.26.912.556.00	
200	PBYMAD Kredit Modal Kerja	Rp. 9.635.161.00	
300	PBYMAD Kredit Investasi	Rp.26.546.139.00	
120.000	ANTAR BANK AKTIVA		Rp.3.598.941.00
102	Giro Bank Mandiri	Rp.3.598.941.00	
130.000	KREDIT YANG DIBERIKAN		Rp.3.208.117.678.00
100	Kredit Konsumsi	Rp.1.158.562.466.00	
200	Kredit Modal Kerja	Rp. 609.811.262.00	
300	Kredit Investasi	Rp.1.439.734.950.00	
132,000	PENDAPATAN YANG DITANGGUHKAN		Rp.(40.491.462.00)
001	Provisi Kredit Diterima Dimuka	Rp.(40.491.462.00)	
135.000	PENY/PENGH KREDIT YANG DIBERIKAN		Rp.(15.383.115.00)
154.000	PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR		Rp.72.810.000.000
201	Mesin kantor	Rp.34.490.000.00	
202	Perabot/Perlengkapan	Rp.38.320.000.00	
155.000	KENDARAAN		Rp.13.000.000.00
201	Kendaraan dinas	Rp.13.000.000.00	
156.000	ASSET TETAP LAINNYA		Rp.11.200.000.00
201	Inventaris lainnya	Rp.11.200.000.00	
160.000	AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP		Rp.(79.085.997.00)
002	Akum. Penyusutan mesin kantor	Rp.(29.980.303.00)	
003	Akum. Penyusutan perabot/perlengkapan	Rp.(31.689.035.00)	
004	Akum. Penyusutan kendaraan dimas	Rp.(12.999.998.000)	
005	Akum. Penyusutan inventaris lainnya	Rp. (4.416.661.00)	
180.000	ASSET LAINNYA		Rp.40.973.988.00
302	Sewa gedung dibayar dimuka		
302	Persekot biaya	Rp.38.250.000.00	
304	Persediaan alat tulis	Rp. -	
501	Persediaan barang cetakan	Rp.1.587.588.00	
502	Persediaan materai/benda pos	Rp^ 1.004.400.00	
503	JUMLAH AKTIVA	Rp. 132.000.00	Rp.3.285.569.889.00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2014

Tabel 3
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA PEMATANGSIANTAR
TAHUN 2014 (PASIVA)

NO. REK	POS - POS PASIVA	PERINCIAN	JUMLAH
4.000	KEWAJIBAN KPD PEMERINTAH YANG HARUS DIBAYAR		Rp.1.129.097.00

003	PPH pasal 21 karyawan	Rp.555.382.00	
004	PPH pasal 4 ayat bunga tabungan/deposito	Rp.573.715.00	
005	PPH pasal 23 sewa gedung/kendaraan TITIPAN NASABAH	Rp.	
196.000	Titipan sementara leg. Notaris Titipan BPJS		
001	KEWAJIBAN SEGERA DIBAYAR	Rp. -	
004	LAINNYA	Rp. -	
201.000	Cadangan biaya Pend dan pelatihan Cadangan biaya tunjangan hari raya		
001	Cadangan biaya promosi	Rp. -	
016	UTANG BUNGA	Rp. -	
018	Bunga deposito yang jatuh tempo	Rp. -	
203.000	Biaya akrual yang belum jatuh tempo		Rp.1.172.594.00
002	TABUNGAN	Rp. -	
003	Tabungan umum	Rp.1.172.594.00	
210.000	Tabungan pensiun pematangsiantar Tabungan hari tua pematangsiantar		Rp.310.490.138.00
100	DEPOSITO BERJANGKA	Rp.192.388.164.00	
800	Deposito berjangka 1 bulan	Rp.85.683.962.00	
900	Deposito berjangka 3 bulan	Rp.32.418.012.00	
220.000	Deposito berjangka 6 bulan		Rp.114.000.000.00
100	Deposito berjangka 12 bulan	Rp. -	
200	Deposito berjangka 15 bulan	Rp. -	
300	Deposito berjangka KUR	Rp.64.000.00	
500	SIMPANAN DARI BANK LAIN	Rp.50.000.00	
510	Deposito berjangka antar bank pasiva	Rp. -	
700	ANTAR KANTOR PASIVA	Rp. -	
230.000	Kantor pusat medan		Rp.100.000.000.00
200	KEWAJIBAN LAIN-LAIN	Rp.100.000.000.00	
280.000	Taksiran pajak penghasilan 25 badan LABA TAHUN BERJALAN		Rp.2.706.423.524.00
001	RUGI TAHUN BERJALAN	Rp.2.706.423.524.00	
290.000			Rp. -
001		Rp. -	
430.000			Rp.52.354.536.00
440.000			Rp. -
	JUMLAH PASIVA		Rp.3.285.596.889.00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2014

Tabel 4
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA PEMATANGSIANTAR
TAHUN 2015 (AKTIVA)

NO. REK	POS - POS AKTIVA	PERINCIAN	JUMLAH
	AKTIVA LANCAR		
	KAS		
100.000	Kas kecil pematangsiantar	Rp.2.057.800.00	Rp.2.057.800.00
100.000			
104.000	PENDAPATAN YANG MASIH		Rp.63.176.216.00
	AKAN DITERIMA		
100	PBYMAD Kredit Konsumsi	Rp.27.799.298.00	
200	PBYMAD Kredit Modal Kerja	Rp. 15.107.410.00	
300	PBYMAD Kredit Investasi	Rp.20.269.508.00	
120.000	ANTAR BANK AKTIVA		Rp. 109.592.447.00

102	Giro Bank Mandiri	Rp.109.592.447.00	
130.000	KREDIT YANG DIBERIKAN		Rp.2.868.200.548.00
100	Kredit Konsumsi	Rp.1.192.360.942.00	
200	Kredit Modal Kerja	Rp. 595.075.201.00	
300	Kredit Investasi	Rp.1.080.764.405.00	
132.000	PENDAPATAN YANG DITANGGUHKAN		Rp.(42.613.171.00)
001	Provisi Kredit Diterima Dimuka	Rp.(33.336.307.00)	
002	Bunga kredit restrukturisasi	Rp.(9.276.864.00)	
135.000	PENY/PENGH KREDIT YANG DIBERIKAN		Rp.(22.240.339.00)
154.000	PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR		Rp.80.840.000.00
201	Mesin kantor	Rp.43.930.000.00	
202	Perabot/Perlengkapan	Rp.36.910.000.00	
155.000	KENDARAAN		Rp.13.000.000.00
201	Kendaraan dinas	Rp.13.000.000.00	
156.000	ASSET TETAP LAINNYA		Rp.9.900.000.00
201	Inventaris lainnya	Rp.9.900.000.00	
160.000	AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP		Rp.(83.789.543.00)
002	Akum. Penyusutan mesin kantor	Rp.(32.676.958.00)	
003	Akum. Penyusutan perabot/perlengkapan	Rp.(32.795.929.00)	
004	Akum. Penyusutan kendaraan dimas	Rp.(12.999.998.00)	
005	Akum. Penyusutan inventaris lainnya	Rp. (5.316.658.00)	
180.000	ASSET LAINNYA		Rp.10.648.828.00
302	Sewa gedung dibayar dimuka		
304	Persekot biaya	Rp.7.650.000.00	
501	Persediaan alat tulis	Rp. -	
501	Persediaan barang cetakan	Rp. 562.428.00	
502	Persediaan materai/benda pos	Rp. 2.058.400.00	
503	JUMLAH AKTIVA	Rp. 378.000.00	
			Rp.3.008.772.786.00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2015

Tabel 4
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA PEMATANGSIANTAR
TAHUN 2015 (PASIVA)

NO. REK	POS - POS PASIVA	PERINCIAN	JUMLAH
194.000	KEWAJIBAN KPD PEMERINTAH YANG HARUS DIBAYAR		Rp.766.522.00
003	PPH pasal 21 karyawan	Rp. 29.700.00	
004	PPH pasal 4 ayat bunga tabungan/deposito	Rp.736.822.00	
005	PPH pasal 23 sewa gedung/kendaraan	Rp.	
196.000	TITIPAN NASABAH		
001	Titipan sementara leg. Notaris		
004	Titipan BPJS	Rp. -	
201.000	KEWAJIBAN SEGERA DIBAYAR LAINNYA	Rp. -	
011	Cadangan biaya Pend dan pelatihan	Rp. -	
016	Cadangan biaya tunjangan hari raya	Rp. -	
018	Cadangan biaya promosi	Rp. -	
	UTANG BUNGA	Rp. -	

203.00	Bunga deposito yang jatuh tempo		Rp.1.456.425.00
002	Biaya akrual yang belum jatuh tempo	Rp. -	
003	TABUNGAN	Rp.1.456.425.00	
	Tabungan umum		
210.000	Tabungan pensiun pematangsiantar		Rp.280.313.057.00
100	Tabungan hari tua pematangsiantar	Rp.165.342.156.00	
800	DEPOSITO BERJANGKA	Rp. 84.321.626.00	
900	Deposito berjangka 1 bulan	Rp. 30.649.275.00	
220.000	Deposito berjangka 3 bulan		Rp.251.000.000.00
100	Deposito berjangka 6 bulan	Rp. 22.000.000	
200	Deposito berjangka 12 bulan	Rp. -	
300	Deposito berjangka 15 bulan	Rp.64.000.00	
500	Deposito berjangka KUR	Rp.165.000.00	
510	SIMPANAN DARI BANK LAIN	Rp. -	
700	Deposito berjangka antar bank pasiva	Rp. -	
230.000	ANTAR KANTOR PASIVA		Rp.100.000.000.00
200	Kantor pusat medan	Rp.100.000.000.00	
	KEWAJIBAN LAIN-LAIN		
280.000	Taksiran pajak penghasilan 25 badan		Rp.2.227.304.468.00
001	LABA TAHUN LALU	Rp.2.227.304.468.00	
290.000	LABA TAHUN BERJALAN		Rp. -
001	RUGI TAHUN BERJALAN	Rp. -	
		-	
400.000			Rp. -
430.000			Rp.147.932.314.00
440.000			
	JUMLAH PASIVA		Rp.3.008.772.786.00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2015

Tabel 5
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA
PEMATANGSIANTAR TAHUN 2016 (AKTIVA)

NO. REK	POS - POS AKTIVA	PERINCIAN	JUMLAH
	AKTIVA LANCAR		
100.000	KAS		Rp.1.543.600.00
100.000	Kas kecil pematangsiantar	Rp.1.543.600.00	
104.000	PENDAPATAN YANG MASIH		Rp.48.784.979.00
	AKAN DITERIMA		
100	PBYMAD Kredit Konsumsi	Rp.24.508.333.00	
200	PBYMAD Kredit Modal Kerja	Rp. 13.961.883.00	
300	PBYMAD Kredit Investasi	Rp.10.314.763.00	
120.000	ANTAR BANK AKTIVA		Rp. 252.296.221.00
102	Giro Bank Mandiri	Rp. 252.296.221.00	
130.000	KREDIT YANG DIBERIKAN		Rp.2.411.957.140.00
100	Kredit Konsumsi	Rp.1.091.833.755.00	
200	Kredit Modal Kerja	Rp. 682.168.617.00	
300	Kredit Investasi	Rp. 637.954.768.00	
132,000	PENDAPATAN YANG		Rp.(35.126.820.00)
	DITANGGUHKAN		
001	Provisi Kredit Diterima Dimuka	Rp.(27.210.592.00)	
002	Bunga kredit restrukturisasi	Rp.(7.916.228.00)	
135.000	PENY/PENGH KREDIT YANG		Rp.(29.560.328.00)
	DIBERIKAN		
154.000	PERALATAN DAN		Rp.80.840.000.00
	PERLENGKAPAN KANTOR		
201	Mesin kantor	Rp.43.930.000.00	

202	Perabot/Perlengkapan	Rp.36.910.000.00	
155.000	KENDARAAN		Rp.13.000.000.00
201	Kendaraan dinas	Rp.13.000.000.00	
156.000	ASSET TETAP LAINNYA		Rp.9.900.000.00
201	Inventaris lainnya	Rp.9.900.000.00	
160.000	AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP		Rp.(91.887.632.00)
002	Akum. Penyusutan mesin kantor	Rp.(36.457.372.00)	
003	Akum. Penyusutan perabot/perlengkapan	Rp.(34.913.608.00)	
	Akum. Penyusutan kendaraan dinas		
004	Akum. Penyusutan inventaris lainnya	Rp.(12.999.998.00)	
005	ASSET LAINNYA	Rp. (7.516.654.00)	
	Premi penjamin LPS dibayar dimuka		
180.000	Sewa gedung dibayar dimuka		Rp.42.208.988.00
100	Persekot biaya	Rp. -	
302	Persediaan alat tulis	Rp.39.062.506.00	
304	Persediaan barang cetakan	Rp. 1.200.000.00	
501	Persediaan materai/benda pos	Rp. 620.00	
502	JUMLAH AKTIVA	Rp. 990.000.00	
503		Rp. 336.000.00	Rp.3.008.772.786.00
			Rp.2.703.956.148.00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2016

Tabel 6
LAPORAN NERACA PT. BPR EKA PRASETYA
PEMATANGSIANTAR TAHUN 2016 (PASIVA)

NO. REK	POS - POS PASIVA	PERINCIAN	JUMLAH
194.000	KEWAJIBAN KEPADA PEMERINTAH YANG HARUS DIBAYAR		Rp.485.260.00
003	PPH pasal 21 karyawan	Rp. 35.100.00	
004	PPH pasal 4 ayat bunga tabungan/deposito	Rp.450.160.00	
005	PPH pasal 23 sewa gedung/kendaraan	Rp.	
	TITIPAN NASABAH		
196.000	Titipan sementara leg. Notaris		
001	Titipan BPJS	Rp. -	
004	KEWAJIBAN SEGERA DIBAYAR LAINNYA	Rp. -	
201.000	Cadangan biaya Pend dan pelatihan		
011	Cadangan biaya tunjangan hari raya	Rp. -	
016	Cadangan biaya promosi	Rp. -	
018	UTANG BUNGA	Rp. -	
203.00	Bunga deposito yang jatuh tempo		Rp.1.317.535.00
002	Biaya akrual yang belum jatuh tempo	Rp. -	
003	TABUNGAN	Rp.1.317.535.00	
	Tabungan umum		
210.000	Tabungan pensiun pematangsiantar		Rp.143.774.522.00
100	Tabungan hari tua pematangsiantar	Rp.130.535.095.00	
800	DEPOSITO BERJANGKA	Rp. 9.621.118.00	
900	Deposito berjangka 1 bulan	Rp. 3.618.309.00	
220.000	Deposito berjangka 3 bulan		Rp.222.000.000.00
100	Deposito berjangka 6 bulan	Rp. -	
200	Deposito berjangka 12 bulan	Rp. -	
300	Deposito berjangka 15 bulan	Rp.121.000.000	
500	Deposito berjangka KUR	Rp.101.000.000	

510	SIMPANAN DARI BANK LAIN	Rp.	-	
700	Deposito berjangka antar bank pasiva	Rp.	-	
230.000	ANTAR KANTOR PASIVA			Rp.
200	Kantor pusat medan	Rp.	100.000.000,00	-
	KEWAJIBAN LAIN-LAIN			
280.000	Taksiran pajak penghasilan 25 badan			Rp.
001	LABA TAHUN LALU	Rp.	2.169.195.888,00	-
290.000	LABA TAHUN BERJALAN			Rp.
001	RUGI TAHUN BERJALAN	Rp.	-	-
		-		
400.000				Rp.
430.000				Rp.
440.000				Rp.
	JUMLAH PASIVA			Rp.2.703.956.148,00

Sumber: PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar tahun 2016

Tabel 7
Perbandingan Rasio Likuiditas PT. BPR Eka Prasetya
Tahun 2014,2015 dan 2016

Rasio Likuiditas	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
Rasio Lancar	51,53	1373,70	1529,18
Rasio Cepat	32,34	78,65	167,9
Rasio Kas	4,9	50,22	140,8

Sumber : Hasil pengolahan data rasio likuiditas tahun 2017

PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar memiliki jumlah rasio lancar pada tahun 2014 sebanyak 51,53, tahun 2015 naik menjadi 1373,70 kali dan tahun 2016 naik menjadi 1529,18. artinya setiap Rp.1 kewajiban lancar perusahaan (2014) dijamin pembayarannya oleh Rp. 51,53 begitu juga penjelasan untuk tahun 2015 dan 2016, Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Eka Prasetya memiliki total aktiva yang optimal, sehingga PT. BPR Eka Prasetya mampu untuk menyelesaikan atau membayar hutang lancar (passiva).

PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar memiliki jumlah rasio cepat pada tahun 2014 sebanyak 32,34 kali, kemudian pada tahun 2015 naik menjadi 78,65 kali dan pada tahun 2016 naik menjadi 167,9 kali, artinya setiap Rp.1 hutang lancar perusahaan (2014) dijamin pembayarannya oleh Rp. 32,34 seluruh aktiva lancar yang ada tanpa harus menunggu hasil penjualan persediaan yang dimiliki perusahaan begitu juga penjelasan untuk tahun 2015 dan 2016, Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Eka Prasetya memiliki total aktiva yang optimal, sehingga PT. BPR Eka Prasetya mampu untuk menyelesaikan atau membayar hutang lancar (passiva).

PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar memiliki jumlah rasio kas pada tahun 2014 sebanyak 4,9 kali, kemudian pada tahun 2015 naik menjadi 50,22 kali dan pada tahun 2016 naik menjadi 140,8. Artinya untuk melunasi hutang lancar sebesar setiap Rp.1 perusahaan hanya mempunyai kas dan bank sebesar Rp. 4,9 begitu juga penjelasan untuk tahun 2015 dan 2016. Berdasarkan hasil rasio kas yang semakin meningkat setiap tahun, itu menandakan bahwa kondisi keuangan PT. BPR Eka Prasetya dalam keadaan likuid, yang artinya jumlah kas mampu menutupi hutang lancar yang ada.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Likuiditas PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar secara keseluruhan sudah dalam keadaan Likuid. Terjadi kenaikan pada masing-masing rasio likuiditas setiap tahunnya. Dimana kenaikan rasio lancar dari tahun 2014 sampai tahun 2015 sebesar 132,2 % dan dari tahun 2015 sampai tahun 2016 naik lagi sebesar 15,6 %. Pada rasio cepat juga mengalami kenaikan, yaitu pada tahun 2014 sampai tahun 2015 naik sebesar 4,63 %, kemudian pada tahun 2015 sampai tahun 2016 naik sebesar 8,93 % dan yang terakhir pada rasio kas juga terjadi peningkatan, yaitu pada tahun 2014 sampai tahun 2015 sebesar 4,53 % kemudian ditahun 2015 sampai tahun 2016 naik lagi sebesar 9,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar dalam keadaan mampu membayar hutang lancarnya. PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar dikatakan dalam keadaan likuid karena dapat memenuhi kewajiban lancar menggunakan aktiva lancarnya. Dan hasil dari perhitungan rasio-rasio likuiditas tersebut menunjukkan angka yang di atas standar. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan yang semakin baik setiap tahunnya dalam memenuhi hutang lancarnya menggunakan aktiva lancarnya.
2. Likuiditas perusahaan dapat dikatakan baik sebab dari rasio lancar, rasio cepat, dan rasio kas berada di atas standar, dimana aktiva lancar mampu membayar hutang lancar dari PT. BPR Eka Prasetya Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham, 2013, *Analisis Kinerja*, ALFABETA, Bandung
....., 2011, *Manajemen Kinerja*, ALFABETA, Bandung
Harap, Sofyan Syafri, 2007, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
Mulyadi, 2007, *Sisitem Akuntansi*, salemba Empat, Jakarta
Munawir, HS, 2004, *Analisis Laporan Keuangan*, Liberty, Yogyakarta

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR

Wahyu Wiranda, Vitryani Tarigan

ABSTRAK

Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah. Kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan. Bahkan akan mengganggu dan merusak budaya kerja sebelumnya.

Berdasarkan analisa dan evaluasi yang telah dilakukan dari hasil penelitian terhadap 35 orang responden diperoleh bahwa secara rata-rata dari budaya kerja yang terdiri dari kejujuran adalah sebesar 0,245%, ketekunan sebesar 0,429%, kreatifitas sebesar 0,060%, kedisiplinan sebesar 0,021%, iptek sebesar 0,035% sedangkan prestasi kerja sebesar 38,71% berdasarkan dari hasil analisa budaya kerja terhadap lima factor budaya kerja yang lebih dominan mempengaruhi adalah ketekunan dengan nilai persentase sebesar 0,429% maka dari itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja masih jauh lebih besar dari budaya kerja.

koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,564 atau 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 56,4% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (budaya kerja dan prestasi kerja) mampu menjelaskan 56,4% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Budaya kerja dan prestasi kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, membawa perubahan pula pada kehidupan manusia. Perubahan itu membawa akibat yaitu tututan yang tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mempunyai karyawan produktif, kreatif dan bertanggungjawab, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang bermutu tinggi, serta disisi lain dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Namun kenyataannya banyak ditemukan pada beberapa perusahaan yang hasil kerjanya berkualitas rendah, hal ini ditandai dengan banyaknya kesalahan kerja dalam proses jasa seperti tidak jelasnya informasi yang diberikan karyawan terhadap pelanggan tentang penjelasan produk, suka buang waktu, kurang disiplin, semangat kerja rendah dan kurang bertanggungjawab.

Sebagai salah satu perusahaan pelayanan jasa telekomunikasi di kota Pematangsiantar. Penulis ingin mengetahui apakah budaya kerja karyawan PT. Telkom

Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar yang telah dilakukan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar.

Berdasarkan informasi dan fakta diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

“Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar”.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar, penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi PT. Telkom Indonesia, Tbk yaitu sumbangan pemikiran dalam hal seberapa besar pengaruh budaya kerja guna untuk meningkatkan prestasi kerja.
- b. Bagi pihak akademis, penelitian ini digunakan sebagai acuan dan perbandingan bagi para akademis pada khususnya program studi manajemen pada penelitian berikutnya terhadap pengaruh pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengalaman tentang pengaruh pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan, serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Di Universitas Simalungun Pematangsiantar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2003) mendefinisikan “budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi” .

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecekapan, dan kesungguhan seta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi karyawan yang bersangkutan.

Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Adapun anggapan dasar yang dapat penulis sampaikan adalah budaya kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.

2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang dilakukan.

Dari uraian diatas, hipotesis penelitian ini adalah :

H1 diterima apabila $t_{sig} < t_{\alpha}$ = artinya terdapat pengaruh yang positif atau nyata dari budaya kerja terhadap prestasi kerja.

H1 ditolak apabila $t_{sig} > t_{\alpha}$ = artinya tidak terdapat pengaruh yang positif atau nyata dari budaya kerja terhadap prestasi kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Menurut Sugiyono 2011, Pengertian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar yang berjumlah 146 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan mengacu pada pendapat diatas maka penulis mengambil sampel 30% dari jumlah populasi yaitu 35 orang, karena jumlah pegawainya 114 orang.

B. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2013). Analisis regresi berganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Adapun rumus analisis regresi linear berganda menurut adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

Dimana : Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Konstanta

X1 = Budaya Kejujuran

X2 = Budaya Ketekunan

X3 = Budaya Kreativitaas

X4 = Budaya Kedisiplinan

X5 = Budaya Iptek

b1,b2,b3,b4,b5 = Koefisien Regresi

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan prestasi variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independent terdapat nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi. Semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent.

3. Uji F

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Ketentuannya: Membuat formula hipotesis

H_0 : yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) secara simultan dengan variabel terikat (Prestasi Kerja).

H_0 : yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) secara simultan dengan variabel terikat (Prestasi Kerja).

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam Ghazali, 2001). Langkah-langkah uji Hipotesis untuk koefisien Regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis alternative (H_1)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja)

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja)

2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

- Taraf signifikansi = 5 % (0,05)
- Derajat kebebasan = (n-1-k)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji reliabilitas

Reabilitas atau kepercayaan mengandung pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 1

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kejujuran (X1)	0,912	5	Reliabel
Ketekunan (X2)	0,840	5	Reliabel
Kreativitas (X3)	0,904	5	Reliabel
Kedisiplinan (X4)	0,739	5	Reliabel
Iptek(ilmu pengetahuan dan teknologi (X5)	0,651	5	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,820	5	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa konstruk Kejujuran (X1) memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,912 atau 91,2 %, konstruk Ketekunan memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,840 atau 84,0 %, dan konstruk Kreatifitas memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,904 atau 90,4 %, dan konstruk kedisiplinan memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,739 atau 73,9%, dan konstruk Iptek (ilmu pengetahuan teknologi) memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,651% atau 33,0%, dan konstruk prestasi kerja memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,820 atau 82,0%. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa masing-masing konstruk reliable karena lebih besar dari 0,6 selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kejujuran			
	- Indikator 1	0,753	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,904	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,904	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,904	0,334	Valid
- Indikator 5	0,857	0,334	Valid	
2	Ketekunan			
	- Indikator 1	0,787	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,838	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,802	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,704	0,334	Valid
- Indikator 5	0,791	0,334	Valid	
3	Kreativitas			
	- Indikator 1	0,762	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,831	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,899	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,905	0,334	Valid
- Indikator 5	0,850	0,334	Valid	
4	Kedisiplinan			
	- Indikator 1	0,812	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,909	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,669	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,336	0,334	Valid
- Indikator 5	0,648	0,334	Valid	
5	Iptek			
	- Indikator 1	0,733	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,733	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,476	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,670	0,334	Valid
- Indikator 5	0,656	0,334	Valid	
6	Kinerja pegawai			
	- indikator 1	0,745	0,334	Valid
	- indikator 2	0,864	0,334	Valid
	- indikator 3	0,890	0,334	Valid
	- indikator 4	0,681	0,334	Valid
- indikator 5	0,610	0,334	Valid	

Sumber : Data primer yang diolah,2016

Table 2 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,334$ (nilai r_{table} untuk $n = 35$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.871	3.311			
	KEJUJURAN	.245	.102	.357	.559	1.790
	KETEKUNAN	.429	.126	.507	.555	1.801
	KREATIFITAS	.060	.082	.082	.984	1.016
	KEDISIPLINAN	.021	.187	.018	.477	2.096
	IPTEK	.035	.160	.035	.487	2.053

a. Dependent Variable: PRESTASI

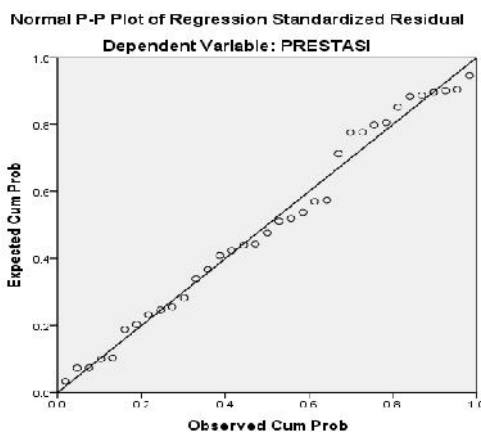
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan output penggunaan aplikasi *SPSS* diatas diketahui bahwa : nilai tolerance variabel kejujuran (X1) yakni 0,559, ketekunan (X2) yakni 0,555, kreatifitas (X3) yakni 0,984, kedisiplinan (X4) yakni 0,477, dan Iptek (X5) yakni 0,487. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance variabel lebih besar dari 10.00. Sementara itu, nilai *VIF* kejujuran (X1) yakni 1.790 ketekunan (X2) yakni 1.801, kreatifitas (X3) yakni 1,016, kedisiplinan (X4) yakni 2.096, dan Iptek (X5) yakni 2.053. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *VIF* setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dipastikan tidak terjadi Multikoloniaritas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Gambar 1
Uji Normalitas Grafik *Scatter Plot*

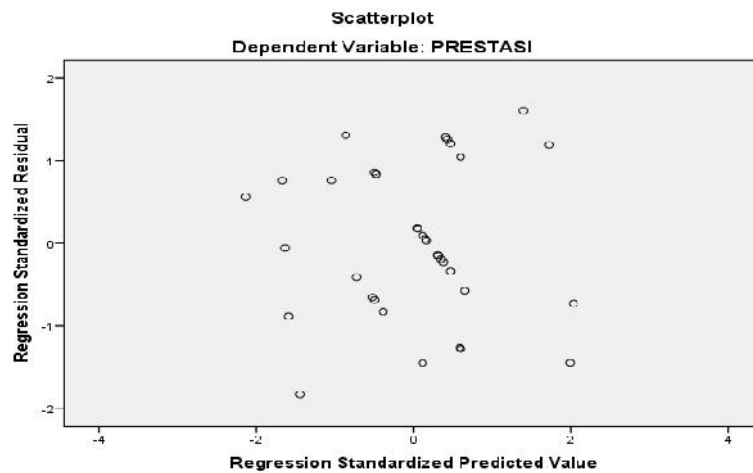


Sumber : data primer yang diolah, 2016

Pada output *SPSS* diatas, dilihat dari diagram *Normal P-P Plot*, plot-plot mengikuti alur garis lurus maka diagram tersebut memenuhi asumsi normalitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data yang diolah, 2016

Dari grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independen kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan iptek pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

Tabel 4
Hasil Pengukuran Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	3.871	3.311		1.169	.252		
	KEJUJURAN	.245	.102	.357	2.404	.023	.559	1.790
	KETEKUNAN	.429	.126	.507	3.407	.002	.555	1.801
	KREATIFITAS	.060	.082	.082	.731	.471	.984	1.016
	KEDISCIPLINAN	.021	.187	.018	.114	.910	.477	2.096
	IPEK	.035	.160	.035	.221	.827	.487	2.053

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table 4.8. maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y=3,871+0,245X_1+0,429X_2+0,060X_3+0,021X_4+0,035X_5$$

Dari persamaan tersebut, diketahui bahwa :

1. Variabel kejujuran mempunyai nilai positif 0,245 (nilai koefisien regresi variabel kejujuran) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Variabel ketekunan mempunyai nilai positif 0,429 (nilai koefisien regresi variabel ketekunan) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Variabel kreativitas mempunyai nilai positif 0,060 (nilai koefisien regresi variabel kreativitas) dengan demikian jika variabel kreativitas ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
4. Variabel kedisiplinan mempunyai nilai 0,021 (nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan) dengan demikian jika ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
5. Variabel iptek mempunyai nilai positif 0,035 (nilai koefisien regresi variabel iptek) dengan demikian jika variabel iptek ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
6. Nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 38,71

5. Uji Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesa yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah: kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja dimana:

H1 diterima apabila $t_{sig} < t_{\alpha} = 0,05$

H1 ditolak apabila $t_{sig} > t_{\alpha} = 0,05$

a. Uji t

Model hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kejujuran (X_1), ketekunan (X_2), kreatifitas (X_3), kedisiplinan (X_4), dan iptek (X_5) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t hitung diperoleh dengan bantuan SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji t Hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.871	3.311		1.169	.252
	KEJUJURAN	.245	.102	.357	2.404	.023
	KETEKUNAN	.429	.126	.507	3.407	.002
	KREATIFITAS	.060	.082	.082	.731	.471
	KEDISIPLINAN	.021	.187	.018	.114	.910
	IPTEK	.035	.160	.035	.221	.827

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2016

Berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel kejujuran (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 (<0,05) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
2. Variabel ketekunan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 (<0,05) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
3. Variabel kreativitas (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan 0,471 (<0,05). Hal ini mungkin disebabkan bahwa pegawai menganggap bahwa kreatifitas atau menciptakan ide-ide baru dalam bekerja bukan merupakan bagian dari kemampuan mereka.
4. Variabel kedisiplinan (X4) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,910 (<0,05).
5. Variabel Iptek (X5) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,827 (<0,05).

b. Uji F

Uji F dilaksanakan untuk menguji apakah budaya kerja yang terdiri dari variabel kejujuran (X1), ketekunan (X2), kreatifitas (X3), kedisiplinan (X4), dan iptek (X5), secara bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Model yang digunakan uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel terikat (Y).

Tingkat signifikan ditentukan dari nilai F hitung yang akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan = 5%, dan derajat kebebasan $df = (n-k)$, $(k-1)$ dengan kriteria uji :

1. Ho akan diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$
2. Ha akan diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.180	5	17.436	10.455	.000 ^b
	Residual	48.363	29	1.668		
	Total	135.543	34			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), IPTEK, KREATIFITAS, KEJUJURAN, KETEKUNAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 (= 5%) dan pada tabel 6, tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen (kejujuran,

ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dengan tingkat signifikansi 0%.

Menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut :

$df = 1$ jumlah variabel ; artinya $df_1 = 2$ sedangkan $df_2 = n-k-1$; artinya $df_2 = 32$; $(35-2-1)$ jadi, dapat dicari pada program *Microsoft excel* dengan cara mengetik pada cell kosong =FINV(0,05;2;32) lalu tekan enter. Hasilnya adalah 3.294537 (3,294). Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika F hitung > F tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap prestasi kerja .

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.582	1.29139	1.631

a. Predictors: (Constant), IPTEK, KREATIFITAS, KEJUJURAN, KETEKUNAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS* versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,6432 atau 64,32%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 64,32% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) mampu menjelaskan 64,32% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 35,68% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis kuantitatif sebagai berikut :

- a. Pembuktian hasil analisis kuantitatif melalui uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah $10,455 > F$ tabel = 3.294, pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F hitung tersebut signifikan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa antara budaya kerja yang terdiri dari variabel kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, dan iptek terhadap prestasi kerja diterima.
- b. Berdasarkan uji t diketahui bahwa budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah :
 1. Variabel kejujuran (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 ($<0,05$) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.

2. Variabel ketekunan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 (<0,05) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
3. Variabel kreativitas (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan 0,471 (<0,05). Hal ini mungkin disebabkan bahwa pegawai menganggap bahwa kreatifitas atau menciptakan ide-ide baru dalam bekerja bukan merupakan bagian dari kemampuan mereka.
4. Variabel kedisiplinan (X4) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,910 (<0,05).
5. Variabel Iptek (X5) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,827 (<0,05).

c. Hasil analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table 4.8. maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y=3,871+0,245X1+0,429X2+0,060X3+0,021X4+0,035X5$$

Dari persamaan tersebut, diketahui bahwa :

1. Variabel kejujuran mempunyai nilai positif 0,245 (nilai koefisien regresi variabel kejujuran) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 2. Variabel ketekunan mempunyai nilai positif 0,429 (nilai koefisien regresi variabel ketekunan) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 3. Variabel kreativitas mempunyai nilai positif 0,060 (nilai koefisien regresi variabel kreativitas) dengan demikian jika variabel kreativitas ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 4. Variabel kedisiplinan mempunyai nilai 0,021 (nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan) dengan demikian jika ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 5. Variabel iptek mempunyai nilai positif 0,035 (nilai koefisien regresi variabel iptek) dengan demikian jika variabel iptek ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
 6. Nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 38,71
Berdasarkan dari hasil regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi adalah variabel ketekunan dengan nilai 0,429 atau dengan nilai persentase sebesar 42,9%.
- d. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,6432 atau 64,32%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 64,32% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) mampu menjelaskan 64,32% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 35,68% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Telkom yang berada di Kota Pematangsiantar perlu lebih menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang ingin dikembangkan dengan lebih memperhatikan aspek kejiwaan (psikologis) sebagai sasaran utama, agar dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi. Nilai-nilai budaya yang perlu ditingkatkan antara lain :
 - a. Menumbuhkan nilai-nilai kejujuran pada pegawai dengan mengeluarkan aturan penilaian yang memberikan kenikmatan bagi pegawai yang jujur, dan merugi bagi pegawai yang tidak jujur, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak lagi ada kesan bahwa pegawai yang jujur justru tersingkir, dan yang tidak jujur justru beruntung.
 - b. Mengarahkan pengembangan system yang dapat memacu loyalitas kepada profesi lain yang bermutu tinggi. Untuk menumbuhkan rasa bangga serta mencintai profesi pegawai harus dijamin kesejahteraannya dengan sistem imbalan yang adil dan setara dengan nilai kerjanya sesuai harga pasar tenaga kerja.
 - c. Mendorong kreativitas, dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang memberikan kenikmatan (jasmaniah dan badaniah) bagi yang menemukan cara kerja yang lebih baik, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak terjadi keadaan yang digambarkan sebagai pegawai yang pintar dan bodoh atau rajin dan pemalas penghasilannya sama.
 - d. Mendorong disiplin pegawai dengan mengeluarkan aturan dan penilaian public yang memberikan dorongan untuk disiplin, seperti :tanda penghargaan atau imbalan lain bagi pegawai yang disiplin dalam waktu lama, dan memberikan tindakan yang merugikan kepada pegawai yang indisipliner dan dilaksanakan secara konsisten.
 - e. Mendorong dan meningkatkan iptek dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang mengarah pada peningkatan keterampilan kerja pegawai dengan memberikan ujian jabatan, beasiswa peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mengurangi rasa harga diri bagi yang tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap pekerjaannya.
2. Agar nilai - nilai budaya tersebut tidak hanya diterima begitu saja, tetapi juga dapat tertanam kuat dan benar-benar terwujud dalam kehidupan nyata pegawai, maka perlu dibentuk kelompok budaya kerja melalui pendekatan secara sinergis yaitu sosialisasi dari dalam diri pegawai sendiri, dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat. Sosialisasi kepada masyarakat dianggap sangat strategis karena dapat membentuk opini public yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan lingkungan social yang mendorong perubahan sikap dan perilaku setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002, "*Prosedur Penelitian*", Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan Melayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Edisi Revisi, Jakarta
- Mangkunegara, anwar, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosadakarya, Bandung
- Nasution, 2000 *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, PT. Jambatan, Jakarta
- Ndraha 2003. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ndraha 2003, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nindyati, 2003. *Skripsi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja*, Bogor
- Robbins, Stepehn, 2006. P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Edisi kesepuluh, Jakarta Penerbit PT.Prenhallindo

- Robbins, Stephen, 2000. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta PT.Prenhallindo,
- Sofa,F, 2003 *Pengembangan sumber daya manusia*, Edisi 1, Surabaya, Air Langga, Universitas Press
- Sugiyono, 2013 “*Data Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D*”, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2011. “*Data Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D*”, Bandung: Alfabeta
- Sutresno, Edi 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana,
- Trigono 2004. *Budaya Organisasi, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi Ke 6, Jakarta
- Triguno, Prasetya 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN SIMALUNGUN

Tumpak Mangoloi Saragih, Djuli syafe'i Purba

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dimiliki oleh sebuah instansi atau organisasi. Hal ini karena faktor manusia yang berperan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun bahwa Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh besar terhadap Prestasi Kerja pegawai. Ini terlihat dari teknik analisis yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan sampel 40 responden dengan metode skala likert, data yang didapat dianalisa dengan menggunakan data yaitu Uji Instrumen dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Hipotesis yaitu dengan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T, Uji F dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Persamaan regresi yaitu $Y=2,072+0,324 X1 + 0,558X2$. Ini menunjukkan nilai koefisien variabel Pelatihan positif sebesar 0,324 dan variabel Pendidikan positif sebesar 0,558, maka dapat disimpulkan Nilai r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien antara Pelatihan Dan Pendidikan sangat kuat bahwa Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Determinasi (R^2) adalah 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,8% Pelatihan Dan Pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 93,8\% = 6,2\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel bebas (Pelatihan Dan Pendidikan) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) pada Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. Dari uji thitung $X1$ sebesar mempunyai thitung yakni 8,244 dengan $t_{tabel}=1,6877$. Variabel $X2$ mempunyai thitung yakni 10,105 dengan $t_{tabel}= 2,431$. Jadi thitung $>t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: PELATIHAN , PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus di hadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan sains dan teknologi di berbagai kehidupan semakin meningkat terutama karena desakan tuntutan masyarakat baik di level lokal, nasional maupun global. Untuk menyesuaikan dan mengantisipasi pengaruh tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi karena dapat memberi manfaat yang besar sekali bila diberdayakan dengan tepat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja, disamping terkesan tugas utama dari pengelolaan sumber daya seringkali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Perhatian yang terlampau terpusat pada kepentingan organisasi kerja cenderung disertai pengabaian hak-hak mereka untuk diperlakukan secara manusiawi. Strategi pembangunan yang manusiawi, bukan saja memperhitungkan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dikenal dengan istilah strategi pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development*. Peningkatan Prestasi Kerja merupakan salah satu perencanaan yang matang, sistematis dan terarah dengan baik dari suatu program Pelatihan dan Pendidikan. Sehingga melalui pelatihan dan pendidikan di peroleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntutan perubahan teknik penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Simalungun (Satpol PP) adalah salah satu instansi di jajaran Pemerintahan Kabupaten Simalungun yang memiliki tugas dan tanggung jawab membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Untuk terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan berwibawa di jajaran pemerintahan di jajaran pemerintahan Satpol PP Kabupaten Simalungun maka rencana program pelatihan dan pendidikan haruslah menjadi suatu program yang harus dilaksanakan.

Setelah melakukan penelitian, salah satu dari masalah yang dihadapi dari Kantor Satpol PP yaitu dimana minimnya prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Dan bahkan banyak nya pegawai yang tidak memahami situasi lingkungan kerjanya, banyaknya pekerja sosial yang tidak memahami bagaimana menjalankan pekerjaan yang mengakibatkan terbuangnya tenaga dan waktu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dengan kata lain tidak efektivitasnya suatu pekerjaan yang dihadapi. Ini adalah salah satu tantangan yang dihadapi oleh pihak kantor Satpol PP untuk dapat memberdayakan pegawainya dan meningkatkan kualitas pegawainya.

Keberhasilan program pelatihan dan pendidikan ini akan meningkatkan mental pegawai dan akan meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk instansi. Tapi bagaimana pun suatu program pelatihan dan pendidikan haruslah didukung dengan fasilitas yang memadai. Maka dari itu pihak instansi haruslah membuat dan terus mengevaluasi setiap program yang telah dilaksanakan sehingga waktu dan disiplin dalam bekerja tidak terbuang dengan sia-sia dan mempunyai pengaruh besar bagi kinerja para Pegawai Satpol PP.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “ Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun? ”.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Simalungun.

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian dimaksudkan untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan serta syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Simalungun Pematangsiantar.
- b. Bagi Kantor Satpol PP, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak pimpinan dalam menerapkan program pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Simalungun.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengangkat permasalahan serupa pada masa mendatang.

II. URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada alat-alat kerja, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia).

B. Pengertian Pelatihan

Menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2010:154), Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini.

C. Pengertian Pendidikan

Menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:50) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

D. Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2002:107) menjelaskan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian." Sedangkan menurut Sugiyono (2010 : 80) populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Maka dari itu populasi yang penulis yaitu seluruh pegawai kantor Satpol PP yang berjumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2002:107) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan mengacu pada pendapat di atas maka penulis mengambil sampel seluruh populasi karena populasinya kurang dari seratus.

B. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dilakukan dalam suatu proses yang dimulai dari pengumpulan data dan menggunakan program Spss Versi 20. Data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode induktif berupa metode analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:250), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

= Kostanta

b_1 = Koefisien regresi terhadap X_1

b_2 = Koefisien regresi terhadap X_2

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pendidikan

Y = Prestasi Kerja

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Analisis ini juga bisa dilihat dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ probabilitas signifikansi α (0,05) maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kantor Satpol PP.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ probabilitas signifikansi α (0,05) maka H_0 diterima, artinya Pelatihan dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kantor Satpol PP.

3. Uji Serempak (Uji F)

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji f dan uji t. Uji F ini digunakan mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan *level of confidence* 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi α (0,05) maka H_0 diterima, artinya Pelatihan Dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Suliyanto (2011:15), koefisien korelasi adalah analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier antara satu variabel dengan variabel lain. Keeratan antara dua variabel tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien relasi yang dilambangkan dengan huruf R. Penilaian kriteria koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00 s.d. 0,29	Sangat Rendah
0,30 s.d. 0,49	Rendah
0,50 s.d. 0,69	Sedang
0,70 s.d. 0,79	Kuat
0,80 s.d. 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) memiliki dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = |r^2| \times 100\%$$

Keterangan::

R: Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Untuk menguji hasil koefisien determinasi penulis menggunakan program spss versi 20.

5. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Untuk mencapai tingkat validitas instrumen penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam instrumen juga harus memiliki validitas yang baik. Validitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Bungin 2009:97).

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r_{tabel} (Sugiyono 2010:178).

Skor total adalah hasil penjumlahan skor item pernyataan dalam kuisioner. Apabila semua skor item pernyataan berkorelasi positif yang tinggi dengan skor totalnya, dapat dikatakan bahwa item tersebut memiliki validitas tinggi. Untuk mencari korelasi tersebut digunakan formula koefisien korelasi *produce momen*

person dengan taraf signifikan 95% (Burlian 2005:76). Angka korelasi yang dikoreksi (r, pq) tersebut selanjutnya di cek kembali dengan rtabel dengan signifikansi 5%. Apabila angka korelasi yang telah dikoreksi masih lebih besar dari rtabel dengan angka kritik taraf signifikansi 0,05 berarti hasilnya signifikan.

6. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Realibilitas mengindikasi sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Perhitungan realibilitas dilakukan hanya untuk item-item yang sudah memiliki validilitas (Burlian 2005 :78).

Pengujian realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran one shoot atau pengukuran sekali saja: pengukuran hanya sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan dengan teknik *Cronbach'Alpha*. *Cronbach'Alpha*. Adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Pengujian dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap pertanyaan yang variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach'Alpha* > 0,60 (Husein Umar, 2011:173).

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan program aplikasi SPSS.20. Ringkasan tabel perhitungan regresi linear berganda Pelatihan (X1) dan Pendidikan (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,072	,763		2,716	,010
1 PELATIHAN	,324	,039	,472	8,244	,000
1 PENDIDIKAN	,558	,055	,578	10,105	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,072 + 0,324 X1 + 0,558 X2$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 2,072 artinya bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) Dan Pendidikan (X2) sama dengan nol, maka Prestasi Kerja (Y) sama dengan 2,072.
- Nilai koefisien Pelatihan untuk variabel X1 sebesar 0,324. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan satu satuan maka variabel Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,324 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Artinya bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.
- Nilai koefisien Pendidikan untuk variabel X2 sebesar 0,558. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pendidikan satu satuan maka

variabel Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,558 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Uji T (Parsial)

Tabel 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,072	,763		2,716	,010
	PELATIHAN	,324	,039	,472	8,244	,000
	PENDIDIKAN	,558	,055	,578	10,105	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat nilai sig sebesar 0,00, ini artinya bahwa nilai Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,00 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 8,244 dengan $t_{tabel}=1,6877$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 10,105 dengan $t_{tabel}= 2,431$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) Dan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

3. Uji F (Serempak)

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,349	2	228,675	279,693	,000 ^b
	Residual	30,251	37	,818		
	Total	487,600	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

Berdasarkan tabel 3 diatas dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 279,693 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} ($279,693 > F_{tabel}$ (3,25), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak berarti secara bersama-sama (simultan) Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,938	,935	,904

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square besarnya 0,938 artinya ini menunjukkan bahwa Pengaruh Variabel Pelatihan Dan Pendidikan

sebesar 93,8% terhadap Prestasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% (100%-93,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperlukan tes validitas dan reliabilitas untuk mengukur tingkat valid dan reliabel instrumen yang dipakai. Suatu instrumen penelitian yang valid dan reliabel mempunyai validitas dan reliabelitas yang tinggi. Dan validitas untuk tiap item pada instrumen ini diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20.

Bila Korelasi tiap faktor tersebut positif dan besar besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut konstruk yang kuat. Bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang” (Sugiono 2010:178). Berikut di bawah ini merupakan hasil dari hasil perhitungan uji validitas :

uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bawa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai *pearson cerelation* total menunjukkan nilai angka lebih dari 0,30.

6. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah Cronbach’s Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika nilai Cronbach’s Alpha >0,60. (Husein Umar, 2011:173).

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	5

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pendidikan (X2)

Tabel 6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	5

Tabel - tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 20. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh *ouput* dari tiap-tiap variabel yaitu Pelatihan Pegawai (X1), Pendidikan (X2) Dan Prestasi Kerja (Y) dari tabel 5 dan tabel 6 dapat diketahui nilai *cronbach’s Alpha* sebesar 0,911 dan 0,830. Dan untuk tabel 7 untuk Prestasi Kerja diketahui nilai *cronbach’s Alpha* sebesar 0,759. Ketiga variabel diatas memiliki nilai diatas 0,60,

sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

B. Pembahasan

Pelatihan dan Pendidikan adalah suatu program dalam meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda dan datanya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Adapun hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 2,072 + 0,324X_1 + 0,558X_2$. Nilai konstanta 2,072 artinya bahwa jika Pelatihan Dan Pendidikan sama dengan nol maka nilai Prestasi Kerja sama dengan negatif 2,072. Nilai X_1 dan X_2 0,437 dan 0,586 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien Pelatihan Dan Pendidikan bernilai positif dimana Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap Prestasi Kerja yang terdapat di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien antara pelatihan dan pendidikan sangat kuat. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) 0,938 atau 93,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Setelah dilakukan uji t diperoleh harga thitung Variabel X_1 mempunyai thitung yakni 8,244 dengan $t_{tabel} = 1,6877$, Variabel X_2 mempunyai thitung yakni 10,105 dengan $t_{tabel} = 2,431$ dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis Pelatihan Dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja yang ada di Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai bersifat positif. Ini terlihat dari persamaan regresi yaitu $Y = 2,072 + 0,324 X_1 + 0,558X_2$. Nilai konstanta 2,072 artinya bahwa jika Pelatihan Dan Pendidikan sama dengan nol maka nilai Prestasi Kerja sama dengan 2,072. Nilai X_1 dan X_2 0,324 dan 0,558 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien Pelatihan Dan Pendidikan bernilai positif dimana Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap Prestasi Kerja. Artinya Pelatihan Dan Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. r adalah 0,975 menunjukkan bahwa hubungan koefisien korelasi antara Pelatihan Dan Pendidikan dengan Prestasi Kerja adalah sangat kuat, yang

berarti bahwa Pelatihan Dan Pendidikan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan untuk mempengaruhi Prestasi Kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,938 artinya ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan dan Pendidikan sebesar 93,8% terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% ($100\% - 93,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil Uji T, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 8,244 dengan $t_{tabel} = 1,6877$. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 10,105 dengan $t_{tabel} = 2,43$. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yakni $0,00 < 0,05$. Artinya H_1 diterima H_0 ditolak bahwa Pelatihan dan Pendidikan mempunyai Pengaruh terhadap Prestasi Kerja.
4. Berdasarkan hasil uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang digunakan terbukti valid dan reliabel. Setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif, nilai *pearson correlation* total menunjukkan nilai angka lebih dari 0,30. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh output dari tiap-tiap variabel yaitu Pelatihan Pegawai (X_1), Pendidikan (X_2) Dan Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui nilai cronbach's Alpha sebesar 0,911 dan 0,830. Dan untuk Prestasi Kerja diketahui nilai cronbach's Alpha sebesar 0,759. Ketiga variabel diatas memiliki nilai diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diteliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atas sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk mendapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun yaitu sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Dan Pendidikan sudah berjalan baik dilaksanakan. Tetapi untuk meningkatkan program Pelatihan Dan Pendidikan maka, Pelatihan Dan Pendidikan yang diselenggarakan harus memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat. Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan dan peserta pelatihan sebaiknya dipilih melalui seleksi yang objektif oleh instansi.
2. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, seharusnya pegawai mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat bekerja dan sebaiknya pegawai memberikan kemampuan yang terbaik dalam melakukan setiap pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Faustino, Andi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Dale, Margareth. 2003. *Developing Management Skill*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hamalik, Umar. 2005. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

- Merizka, Simamora. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Wiralodra.
- Mangkunegara, anwar. 2011,-2006,-2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Noto, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalm. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Robin, Stepehn. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Prenhallindo.

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SIANTAR UTARA KOTA
PEMATANGSIANTAR**

ELVI IKA KRISTINA GULTOM, MARINTAN SARAGIH

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai serta mengetahui kinerja pegawai kantor camat kecamatan siantar utara kota pematangsiantar dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode analisis data dengan metode korelasi product moment.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan serta bagaimana hubungannya terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian menunjukkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikan tinggi/baik dari hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 115 kinerja pegawai pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikan sangat tinggi/baik dimana hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 128,5. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan r sebesar 0,77. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinasi diperoleh sebesar 59%, sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari kajian penelitian ini.

Kata kunci : Pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai

**THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE CAMAT OFFICE OF SIANTAR UTARA SUB-DISTRICT,
PEMATANGSIANTAR CITY**

ELVI IKA KRISTINA GULTOM, MARINTAN SARAGIH

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of education and training on employee performance, to determine the relationship between education and training with employee performance and to find out the performance of the district head of the Siantar subdistrict office in Pematangsiantar city using qualitative descriptive research and data analysis methods with the product moment correlation method.

This research is focused on employees who have attended education and training and how it relates to employee performance in the Sub-district Office of North Siantar Subdistrict, Pematangsiantar City.

The results showed that the implementation of education and training conducted

by the District Head Office of North Siantar Subdistrict Pematangsiantar City was categorized high / good from the results of the average respondent's answers, namely: Respondents' answers are: 128,5. There is a significant relationship between education and training and employee performance at the Sub-District Office of Siantar Utara Sub-District, Pematangsiantar City. This is evident from the results of r calculation of 0.77. This shows that there is a positive relationship between motivation and performance. Furthermore, the coefficient of determination obtained by 59%, the remaining 41% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Education and training and employee performance

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan Pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa unsur atau faktor lain yang mendukung kinerja pegawai misalnya: pertama, adanya etos kerja, yang merupakan sikap hidup yang bersedia kerja keras, demi masa depan yang lebih baik (hard working), semangat untuk mampu menolong diri sendiri (kemampuan untuk mandiri), berpola hidup sederhana, mampu untuk melakukan pengendalian diri terhadap ketentuan atau peraturan yang merupakan hasil kesepakatan bersama juga disiplin terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai manusia: ketiga, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja keras, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Dengan keyakinan hanya dengan kerja keras dan produktif inilah dapat dicapai masa depan yang lebih baik.

\ Faktor-faktor tersebut di atas lebih bersifat internal individual, artinya lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri. Pendidikan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan tambahan bekal ketampilan serta pengetahuan pegawai, agar dapat menyelesaikan tugas - tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan pegawai memiliki kemauan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja sehari-hari, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat. Kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain.

II. URAIAN TEORITIS

Penyelenggaraan pendidikan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru

adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan kinerja pegawai apabila mendapatkan promosi.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan - tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan.

Untuk menunjang program pendidikan dan pelatihan yang baik dan berhasil maka diperlukan asas-asas atau prinsip-prinsip umum yang menjadi pedoman dalam merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut.

Yoder (2000) menyatakan bahwa prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan antara lain :

1. Perbedaan individu (individual Differences)
Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi tiap peserta, karena perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat-bakat dan minat - minat, perbedaan-perbedaan tersebut merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.
2. Hubungan dengan analisis Jabatan (Relation to Job Analysis)
Setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
3. Motivasi (Motivation)
Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari perlu adanya semangat para pesertanya. Untuk itu harus memberikan perhatian juga terhadap para pesertanya dalam mengikuti program tersebut.
4. Partisipasi yang Aktif (Active Participation)
Dalam pendidikan dan pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan-pembicaraan seperti mengemukakan pendapatnya, saran - saran atau pertanyaan - pertanyaan agar menjadi komunikasi dua arah. Diusahakan diberikan kesempatan untuk diskusi atau bertukar pikiran antara peserta dengan pelatih apabila pendidikan diberikan secara kuliah.
5. Seleksi Pengikut Latihan (Selection of Trainees)
Agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu jauh antara para peserta yang satu dengan yang lainnya, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, maka sebaiknya peserta diseleksi lebih dahulu. Latihan akan lebih baik bila diberikan kepada para peserta yang mempunyai persamaan - persamaan dasar pendidikan, bakat dan pengalaman.
6. Seleksi para Pelatih (Selection of Trainers)
Tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menyebabkan efektif tidaknya dari suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

7. Latihan bagi para Pelatih (Trainer of Training)
Seringkali terjadi anggapan yang salah, bahwa setiap orang yang pandai secara teoritis dan praktis, dapat pula menyampaikan pengetahuannya dan pengalamannya kepada orang lain. Oleh karena itu, para pelatih perlu mendapatkan pelatihan khusus.
8. Metode Pelatihan (Training Methods)
Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan
9. Prinsip Belajar (Principle of Learning)
Azas belajar yang perlu ditetapkan dalam penelitian, yakni dalam pembahasan masalahnya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit, maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

Ada 3 (tiga) kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu : 1) tugas pegawai, 2) perilaku pegawai, 3) ciri-ciri pegawai. Di dalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas pegawai, menelusuri faktor - faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada dan memberikan tambahan kemampuan pada pegawai. Dengan demikian suatu organisasi tidak hanya sekedar mempunyai sistem penilaian saja, sistem harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi - kondisi ini sistem performance evaluation dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan sumber daya manusia yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, latihan, pengembangan karir, dan lain - lain. Di samping itu performance evaluation sangat penting untuk memfokuskan pegawai terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk pergantian, perencanaan dan tujuan untuk pelatihan dan pengembangan karir. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja (performance evaluation) merupakan :

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kinerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan standar kerja.
2. Satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai
3. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja pegawai dan membuat rekomendasi perbaikan.

Dalam suatu organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja dari setiap pegawai adalah sangat penting dimana tujuan utama melakukan penilaian kinerja adalah :

- Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap pegawai
- Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- Untuk digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang karirnya ataupun perencanaan karir, kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan
- Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan

- Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja individu.

Adapun kegunaan dari penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah antara lain untuk :

1. Memperbaiki kinerja
2. Dalam rangka kebijakan penyesuaian kompensasi
3. Dalam rangka penempatan pegawai
4. Dalam rangka perencanaan pelatihan dan pengembangan karir
5. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Sebagai suatu hasil, kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Suprihant (2000) menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : bakat, pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Bernardin and Russeli (1993) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, sikap, dan perilaku pegawai sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan serta keinginan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain untuk dapat bekerja dengan baik, diperlukan kemampuan handal serta motivasi yang kuat untuk bekerja dengan terampil serta handal itu diperoleh dengan pelatihan. Kaitan dengan factor - faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi melalui sistem manajemen kinerja yang efektif yang akan dipilih untuk disesuaikan harus tergantung pada kebutuhan dan tujuan masing-masing organisasi.

Menurut Ruky (2001), program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat sebagai berikut :

- Relevance, yaitu hal - hal atau faktor yang diukur adalah relevan, terkait dengan pekerjaannya apakah itu outpunya, proses atau inputnya.
- Sensitivity, yaitu sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi
- Reliability, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, percaya bahwa menggunakan tolak ukur yang efektif, sah, akurat, konsisten dan stabil.
- Acceptibility, yaitu sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antar
- Practicality, yaitu semua instrumen atau formulir harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak, tidak rumit, dan tidak berbelit - belit.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode studi kasus yang menyangkut pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, maka dapat dilihat bahwa ruang lingkup penelitian yang dilakukan dibatasi hanya pada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, terdiri dari :

- Sejarah singkat Kecamatan Siantar Utara

- Struktur organisasi dan uraian tugas
- Hasil wawancara dengan Camat Siantar Utara, pegawai dan staf
- Hasil kuesioner tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai
- Hasil pengamatan mengenai pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai

Data primer bersumber dari Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar, sedangkan data sekunder diperoleh dengan membaca atau menelaah buku-buku teks, catatan kuliah referensi lain yang berhubungan dengan penelitian. Sesuai dengan penelitian ini, maka metode analisis data yang dipilih adalah :

- Metode Kualitatif Deskriptif
Metode ini digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dengan didasarkan pada perolehan data - data yang sesungguhnya.
- Metode Kuantitatif Deskriptif
Metode ini digunakan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan daftar yang terdiri dari 2 kelompok (pendidikan pelatihan dan kinerja pegawai).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Siantar Utara sebuah kecamatan di Kota Pematangsiantar yang berkedudukan di Kelurahan Bane. Kecamatan Siantar Utara memiliki 7 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Bane
2. Kelurahan Baru
3. Kelurahan Kahean
4. Kelurahan Martoba
5. Kelurahan Melayu
6. Kelurahan Sigulang - gulang
7. Kelurahan Sukadame

Pada awalnya Kota Pematangsiantar Merupakan Kotamadya Pematangsiantar yang pada waktu itu belum terbentuk wilayah Kecamatan dan masih langsung membawahi 29 desa. Gambaran data keadaan pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara dapat dilihat pada tabel berikut :

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23 Orang	60,52
Perempuan	15 Orang	39,47
Jumlah	38 Orang	100

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (60,52%) sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (39,47).

BERDASARKAN PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	7	18,42
DIPLOMA	8	21,05
SARJANA	23	60,52
Jumlah	38	100

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa komposisi pegawai berdasarkan strata pendidikan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara rata - rata jenjang pendidikannya adalah Sarjana (S-1). Dapat dikatakan bahwa pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Siantar Utara sudah memadai dari segi kualitas.

**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN**

NO	INDIKATOR	SKOR	PENILAIAN
1	Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Kantor Camat Siantar Utara berguna untuk meningkatkan kinerja	127	Sangat Tinggi
2	Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Kantor Camat Siantar Utara sesuai dengan tupoksi pekerjaan saya	113	Tinggi
3	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya	114	Tinggi
4	Materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya	116	Tinggi
5	Metode penyampaian yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan sangat menarik, sehingga mudah mengingatnya	112	Tinggi

6	Metode Pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman pesertanya	112	Tinggi
7	Sarana dan Prasana yang digunakan saat pendidikan dan pelatihan cukup baik dan dapat mendukung kelancaran kegiatan.	112	Tinggi
8	Pelatih atau instruktur menggunakan media yang tersedia dengan baik dan lancar	110	Tinggi
9	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas	115	Tinggi
10	Pelatih atau instruktur selalu bersikap disiplin terhadap peserta	113	Tinggi
11	Pihak panitia selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan selesai	111	Tinggi
12	Hasil evaluasi bersifat objektif dan transparan	123	Sangat Tinggi
Total Skor		1380	Sangat Tinggi
Rata - rata Total Skor		115	Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi jawaban pegawai (responden) di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor Camat Siantar Utara Kota Pematangsiantar kriteria penilaian dalam ketegori Tinggi, dengan skor rata-rata 115 dan berdasarkan rentang skor rata rata berada pada interval 95,5-117,9 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai sudah baik. Pada dasarnya ini adalah hal umum yang harus diperhatikan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Untuk menghitung kuat tidaknya hubungan antara kedua variabel penulis menetapkan rujukan terhadap korelasi seperti tabel dibawah ini :

KRITERIA TINGKAT HUBUNGAN ANTAR VARIBEL

KOEFISIEN INTERVAL	TINGKAT HUBUNGAN
0.00-0.19	Sangat Rendah
0.20-0.39	Rendah
0.40-0.59	Sedang
0.60-0.79	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan dengan rumus korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.77, bila dihubungkan dengan tabel diatas diperoleh hubungan yang kuat artinya terdapat hubungan positif antara variabel (X) (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dan hubungannya kuat. Jadi apabila pendidikan dan pelatihan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisa korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien determinasi sebesar 0,59 atau 59 % artinya bahwa kinerja pegawai sebesar 59% dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi faktor lain. Dari analisa korelasi pearson, diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berhubungan dan untuk menguji kebenarannya digunakan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tujuan Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar mengadakan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mana selama masa pendidikan dan pelatihan pegawai akan mendapat pengetahuan dan keterampilan - keterampilan baru yang mendukung pekerjaan sehari-hari dan membuat luasnya wawasan berpikir.
2. Program - program pendidikan dan latihan pegawai dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lama untuk menjalankan tugas - tugas yang menjadi kewajibannya.
3. Pendidikan dan pelatihan pegawai diperlukan setiap saat baik pegawai baru maupun pegawai lama untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.
4. Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai $R_{xy} = 0,77$ yang menunjukkan pengaruh yang kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10, Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat, 2004. Manajemen Sumber Daya manusia, Mandar Maju. Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YPKN.

Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu. Yogyakarta.