

KINERJA

JURNAL BISNIS DAN EKONOMI

**Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi,
dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis**

J.E. Sutanto

**Pengaruh Set Kesempatan Investasi Terhadap Hubungan Antara Kepemilikan
Manajerial dan Aliran Kas Bebas dengan Tingkat Leverage Perusahaan**

Endang Raino Wirjono

**Studi Pemahaman Aturan Etika dalam Kode Etik Akuntan:
Simulasian Etika Pengauditan**

Rustiana

**Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif
Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan**

Sukarman Purba

**Hubungan Partisipasi Penyusunan Standar,
Keketatan Standar dan Insentif Berbasis Standar dengan Kinerja
(Pengujian Hubungan Langsung dan Tidak Langsung)**

Etty Murwaningsari

**Pengaruh Komitmen Birokrasi dan *Total Quality Management*
Terhadap Kualitas Pelayanan Ijin Usaha Industri
(Suatu Usaha Meningkatkan Investor di Medan Sumatra Utara)**

Erika Revida

**Pengaruh *Postpurchase Price Perception* dan
Postpurchase Performance Perceptions
Terhadap *Satisfaction***

Danang Yudhiantoro

PENGARUH ORIENTASI PEMBELAJARAN, KEMAMPUAN PRODUKSI, DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP STRATEGI BISNIS DAN KINERJA BISNIS

J.E. Sutanto
Email: je.sutanto@ciputra.ac.id
Fakultas Ekonomi Ciputra Surabaya

Abstract

One indicator of company's or business's successfulness in the competition was the company or business must have competitive advantage that allowed the industrial company of foods and beverages yielding the superiority of production result than their competitors in the determining the strategy and business performance continually. The population of this research was foods and beverages industry especially big and medium industrial company, which have multi-business and multi-products in the East Java area that consist of 1286 industrial companies of foods and beverages according to the Indonesian Business Field Classification (KLUI 15) years 2002. The data analysis technique used Structural Equation Modeling = SEM) with computer help used AMOS program 4.0 version. The research result indicated that: (1) all of independent variables have positive influence and significant toward the business strategy and the business performance; (2) simultaneously the influence of teaching orientation, production competence and market orientation toward business strategy and business performance was proper as the created model. The conclusion of this research was the research result generally indicated the existence of positive influence that experienced by that industrial company of foods and beverages both from test result partially or simultaneously. And that not all of partial or simultaneous influence toward business strategy and business performance has positive or negative result, but it still categorized as reasonable.

Keywords: *teaching orientation, production competence, market orientation, business strategy, business performance.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Oleh karena itu persaingan menentukan kegiatan yang perlu bagi perusahaan untuk berprestasi, seperti inovasi, budaya, atau implementasi yang baik. Strategi bersaing merupakan upaya mencari posisi bersaing yang menguntungkan dalam suatu industri, karena fundamental di mana persaingan berlangsung.

Menurut Porter (1992), ada tiga macam strategi generik yaitu keunggulan biaya, diferensial, dan fokus. Faktor lain yang juga berperan penting terhadap kinerja bisnis dalam situasi persaingan bisnis yang ketat adalah strategi bisnis yang tepat. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran, akan berkembang pengetahuan baru dan pemahaman baru yang secara potensial akan mempengaruhi perilaku. Sesungguhnya perusahaan telah "meningkatkan orientasi pasar dari bisnis mereka" (Jaworski dan Kohli, 1993). Anderson (1989) menyatakan

bahwa penempatan strategi (*strategy positioning*) yang tepat atau persekutuan kemampuan operasi dapat secara signifikan berpengaruh terhadap kekuatan bersaing dan kinerja bisnis dari suatu organisasi. Namun mereka menyatakan bahwa kesimpulan tersebut perlu terus diuji secara empiris.

Pada studi kasus Vickery (1993) dalam penelitiannya mengembangkan suatu model yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kemampuan produksi (*production competence*) dan kinerja bisnis (*business performance*). Penelitian tersebut dilakukan pada industri perabot rumah tangga atau mebel. Menurut Miller dan Hayslip (1989), strategi manufacturing yang diformulasikan untuk meningkatkan kemampuan manufacturing yang fundamental dan mendukung strategi bisnis dan strategi perusahaan. Selain itu juga Skinner (1985) merasa bahwa manufakturing dapat menjadi proaktif dalam memberikan kontribusi ke strategi bisnis, Cleveland (1989) mendefinisikan kemampuan produksi sebagai suatu derajat yang menunjukkan kinerja manufaktur (*manufacturing performance*) dalam menunjang tujuan strategi perusahaan (*firm*).

Untuk memberikan nilai yang superior bagi pelanggan dapat diwujudkan melalui usaha menciptakan dan memelihara budaya yang mampu menghasilkan perilaku yang diperlukan ke arah tersebut (Narver dan Slater, 1990). Orientasi pasar (*market orientation*) dan orientasi pembelajaran (*learning orientation*) adalah budaya organisasi yang paling efektif dan efisien dalam membentuk perilaku guna menciptakan nilai yang superior bagi pembeli dan kinerja superior secara berkesinambungan bagi bisnis (Jaworski dan Kohli, 1996; Baker dan Sinkula, 1999).

Perusahaan yang berorientasi pasar secara formal akan melakukan aktivitas yang menghasilkan intelijensi pasar serta menyebarkan hasil intelijensi ke seluruh departemen dan tanggap untuk menindaklanjuti apa yang dibutuhkan dan diharapkan konsumen (Kohli dan Jaworski, 1990; Baker dan Sinkula, 1999).

Berlangsungnya orientasi pasar diduga akan dipengaruhi oleh faktor kondisi yang ada di dalam organisasi, seperti budaya, kepemimpinan, struktur dan sistem organisasi (Jaworski dan Kohli, 1993). Di penelitian terbaru, Hurley dan Hult (1998) budaya yang berorientasi pada pasar dan pembelajaran mempromosikan penerimaan ide dan inovasi sebagai bagian dari budaya organisasi dan juga menyatakan bahwa semakin besar fokus perusahaan pada pembelajaran dan pengembangan, semakin besar inovasi dan kapasitas inovasi.

Penelitian yang dilakukan Narver dan Slater (1990) menunjukkan bahwa orientasi pasar, faktor karakteristik khusus bisnis, dan faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Penelitian yang dilakukan Jaworski dan Kohli (1993) serta Horng dan Chen (1998) juga menunjukkan bahwa orientasi pasar berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Penelitian serupa yang dilakukan pada perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah oleh Pelham dan Wilson (1996) juga memperlihatkan bahwa orientasi pasar berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Orientasi Pembelajaran

Orientasi pembelajaran merupakan filosofi yang dianut oleh perusahaan yang menekankan pembelajaran dalam organisasi. Orientasi pembelajaran akan berkembang baik di dalam suatu organisasi yang melakukan pembelajaran. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran akan terjadi proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus guna menciptakan masa depan yang lebih baik (Schein, 1996).

Perusahaan yang berorientasi pembelajaran memiliki seperangkat nilai yang mempengaruhi keinginannya untuk menciptakan dan menggunakan pengetahuan (Sinkula, Baker dan Noordewier, 1997). Ada tiga nilai penting yang membentuk orientasi pembelajaran, yaitu komitmen untuk pembelajaran, terbuka terhadap pemikiran baru dan kebersamaan visi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Komitmen untuk pembelajaran nilai-nilai fundamental yang dianut dalam pembelajaran melalui organisasi akan mempengaruhi apakah organisasi mempertahankan budaya belajar atau tidak. Komitmen terwujud apabila ada dukungan yang kuat dari semua anggota organisasi termasuk pihak manajemen.
- 2.) Terbuka terhadap pemikiran baru. Organisasi yang berorientasi pembelajaran terbuka untuk mendapatkan pengetahuan baru, selalu mempertanyakan apa yang dipelajari dan diketahui serta mau belajar dari pengalaman masa lalu.
- 3.) Visi bersama. Berbeda dengan komitmen terhadap pemikiran baru yang mempengaruhi pada intensitas

belajar, visi bersama memiliki peran penting dalam belajar proaktif. Menurut Argyris yang dikutip (Slater dan Narver, 1995), terdapat dua tipe organisasi pembelajaran, yaitu adaptif dan pembelajaran generatif. Kedua tipe pembelajaran tersebut dapat berlangsung bersama-sama dalam perusahaan yang berorientasi pembelajaran.

2.2 Kemampuan Produksi (*Production Competence*)

Schroeder (1989) menggambarkan model strategi operasi (produksi) yang menunjukkan hubungan antara strategi bisnis dengan strategi operasi sebagai berikut:

Strategi korporat menentukan bidang bisnis yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Strategi bisnis menentukan cara bisnis tertentu akan bersaing. Oleh karena itu strategi bisnis harus ditentukan lebih dahulu sebelum menyusun strategi operasi. Namun demikian, strategi operasi kadang-kadang juga dapat mempengaruhi penentuan strategi bisnisnya. Hayes (1985) mengemukakan bahwa kemampuan operasi dapat digunakan untuk menciptakan atau menentukan strategi bisnis.

Dalam penelitian, Vickery (1993) menyatakan bahwa kemampuan produksi dapat diindikasikan dan diukur dengan tiga hal, yakni:

- a) Penilaian secara komprehensif tentang hal-hal (bidang atau item) yang penting bagi profil strategik (*strategic importance*) yang dimiliki oleh perusahaan.
- b.) Pembobotan yang mencerminkan tanggung jawab manufaktur (*manufacturing responsibility*) untuk bidang-bidang dalam profil strategi yang dimiliki oleh perusahaan.
- c) Ketepatan pengukuran dari kinerja manufaktur (*manufacturing performance*)

Mereka mengembangkan ukuran tersebut dalam tiga puluh satu item yang meliputi *competitive priorities*, *competitive devices*, *marketing mix elements*, *marketing strategy variables*, *strategic choice attributes*, *competitive strategy variables*, *competitive methods*, seperti berikut:

1. <i>Product Flexibility</i>	1. <i>Original Product Development</i>
2. <i>Volume Flexibility</i>	2. <i>Brand Image</i>
3. <i>Process Flexibility</i>	3. <i>Competitive Pricing</i>
4. <i>Low Production Cost</i>	4. <i>Low Price</i>
5. <i>New Product Introduction</i>	5. <i>Advertising/Promotion</i>
6. <i>Delivery speed</i>	6. <i>Target Market Selection</i>
7. <i>Delivery Dependability</i>	7. <i>Responsive to Target Market</i>
8. <i>Production Lead Time</i>	8. <i>Pre-Sale Customer Service</i>
9. <i>Product Reliability</i>	9. <i>Post-Sale Customer Service</i>
10. <i>Product Durability</i>	10. <i>Broad Product Line</i>
11. <i>Quality</i>	11. <i>Widespread Distribution Coverage</i>
12. <i>Design Quality/Innovation</i>	12. <i>Low Cost Distribution</i>
13. <i>Product Development Cycle Time</i>	13. <i>Selective Distribution</i>
14. <i>Product Technology Innovation</i>	14. <i>Personal Sales Proficiency</i>
15. <i>Product Improvement</i>	15. <i>Company Reputation</i>
16. <i>New Product Development</i>	

Sumber : Vickery (1993:438)

2.3 Orientasi Pasar

Menurut Kohli dan Jaworski (1990), konsep pemasaran merupakan filosofi bisnis atau *policy statement* yang dalam implementasinya dapat berbeda antar organisasi yang tercermin dari aktivitas dan perilaku yang dilakukan. Menurut Varadarajan dan Jayachandran (1999), orientasi pasar adalah seperangkat tindakan nyata yang memungkinkan perusahaan mempertahankan variasi permintaan dan penawaran pasar dan memberikan respon yang tepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi.

2.4. Strategi Bisnis

Sebuah strategi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama organisasi, kebijakan, dan tindakan organisasi menjadi suatu kesatuan (Mitzberg, 1995). Dalam menentukan strategi bisnis ini perusahaan perlu mempertimbangkan secara komprehensif daya tarik industri untuk menciptakan profitabilitas jangka panjang dan faktor-faktor yang menentukannya serta posisi relatif perusahaan dalam industrinya. Selain itu dalam perkembangannya menurut Mintzberg (1995) yang mengutip pendapat Rumelt, agar strategi benar-benar efektif perlu dilakukan evaluasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip: konsistensi, konsonansi, keunggulan, dan kelayakannya.

Menurut Porter (1992), strategi bisnis dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori dari perspektif strategi generik, yaitu: *cost leadership*, *differentiation*, dan *focus*. Berikut akan dijelaskan ketiga strategi tersebut: (1) *Cost leadership* (keunggulan biaya), (2) *Differentiation* (diferensiasi), (3) *Focus* (Fokus)

2.5 Kinerja Bisnis

Sebuah organisasi melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggerak dari organisasi ini adalah sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan. Bila kinerja individu (*individual performance*) baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Dalam definisi ini, Byars (1986) mengartikan kinerja sebagai tindakan (kata kerja), bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rue dan Byars (1995) mendefinisikan *performance* sebagai :

“the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee’s job. It reflect how an employee is full filling the requirements of a job. Often confused with effort, which refers to energy, performance is measured in terms of results”.

Kinerja atau *performance* selalu dikaitkan dengan dua faktor yang utama, yaitu faktor kesediaan atau motivasi dari pegawai yang mengakibatkan dia melakukan usaha, dan faktor kemampuan pegawai dalam melaksanakannya.

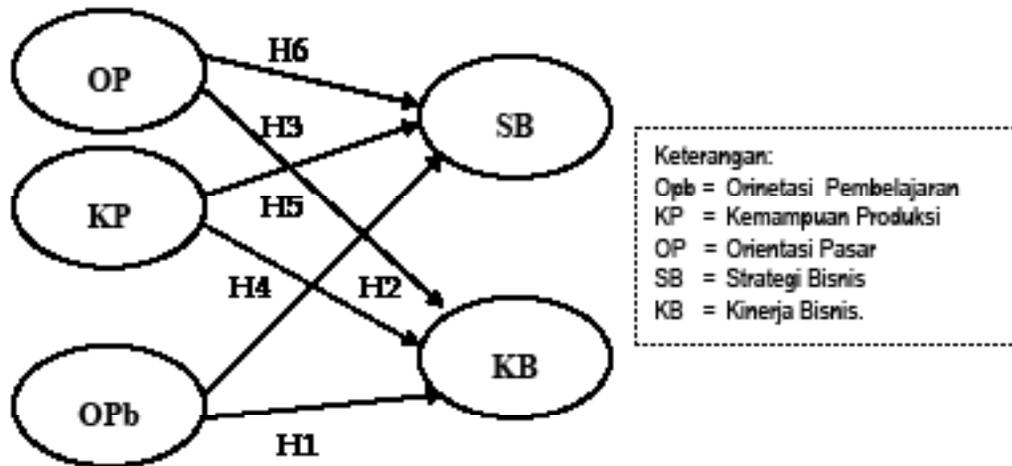
Namun pada umumnya mereka menggunakan indikator keuangan yakni yang berkaitan dengan profitabilitas. Biggadike (1979) menggunakan *return on investment* (ROI), *return on sales* (ROS), dan aliran kas investasi sebagai ukuran kinerja. Hill dan Janes (1995) menggunakan *return on equity* (ROE) dan daya tahan.

Vickery (1993) menggunakan ratio finansial, yakni : *return on assets* (ROA), *return on investment* (ROI) dan *return on sales* (ROS) sebagai indikator kinerja bisnis. Ittner dan Larcker (1997) menggunakan pertumbuhan penjualan dan laba untuk kinerja bisnis. Dari uraian tersebut diatas maka kinerja bisnis diindikasikan dan diukur dengan kinerja keuangan. Sedangkan dalam pengukuran ini maka indikator dari variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1.) *Return on assets* (ROA)
- 2.) *Return on sales* (ROS)
- 3.) *Return on Equity* (ROE)
- 4.) *Sales Growth*

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan tinjauan teori diatas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian yang dirancang menjadi kerangka induk (terbentuk menjadi secara utuh) yang bersifat menyeluruh, dan dapat dilihat pada Gambar 1. seperti di bawah ini:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis.
- H2: Kemampuan produksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis.
- H3: Orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis.
- H4: Orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis.
- H5: Kemampuan produksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis.
- H6: Orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis.
- H7: Secara simultan orientasi pembelajaran, kemampuan produksi, orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis dan kinerja bisnis.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Peneliti memperoleh data dari BPS Propinsi Jawa Timur yang meliputi: 28 buah Kabupaten dan 6 buah Kota Madya, sedangkan jumlah perusahaan menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI 15 yaitu Industri Makanan dan Minuman) tahun 2002 yang terdiri industri besar = 236 buah perusahaan dan 1050 buah industri sedang, sehingga jumlah keseluruhan industri makanan dan minuman = 1286 buah perusahaan.

Sampel

Sampel sebaiknya sebanyak mungkin: semakin besar jumlah sampel pada umumnya semakin representatif dan hasil penelitian lebih dapat disamaratakan.

Untuk pelaksanaan pengambilan sampel diberberapa perusahaan industri makanan dan minuman yang ada di wilayah kabupaten/ kota madya di Jawa Timur adalah seperti pada Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1
Jumlah Sampel yang Diharapkan Berdasarkan Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI 15) Perusahaan Industri Sedang dan Besar di Jawa Timur Th 2002.

No	Wilayah Lokasi	Jumlah Perusahaan	Jumlah Kepala Bagian
1	Kabupaten Jember	12	60
2	Kabupaten Pasuruan	27	135
3	Kabupaten Bojonegoro	12	60
4	Kabupaten Tulungagung	24	120
5	Kota Surabaya	23	115
6	Kabupaten Kediri	12	60
7	Kabupaten Malang	10	50
8	Kabupaten Sidoarjo	35	175
	Jumlah	155	775

Sumber: Pengolahan Data KLUI 15, Direktorat Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Jawa Timur, BPS (2002).

3.2 Instrumen Penelitian

Tabel 2
Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen

Variabel	Instrumen	Keterangan	Jumlah
Orientasi Pembelajaran	1. Komitmen Organisasi terhadap pembelajaran	Menggabungkan antara instrumen S inkula, Barker dan Noordewier (1977), Huerley dan Hult (1998)	11 item (pertanyaan)
	2. Kebersamaan dalam visi pembelajaran		
	3. Keterbukaan untuk menerima pemikiran baru		
Kemampuan Produksi	1. Kualitas produk	Menggabungkan antara Vickery (1993), Hayes dan Wheelrigh (1998)	14 item (pertanyaan)
	2. Waktu proses produksi		
	3. Banyaknya lini produk		
	4. Fleksibilitas desain		
Orientasi Pasar	1. Aktivitas intelegensi pasar	Menggabungkan dari Jaworski dan Kohli (1993), Matsuro dan Mentzer (2000), Naver dan Slater (1990)	12 item (pertanyaan)
	2. Aktivitas penyebaran hasil intelegensi		
	3. Ketanggapan		
Strategi Bisnis	1. Keunggulan harga jual	Memodifikasi dari Pelham dan Wilson (1996), Porter (1992:32)	6 item (pertanyaan)
	2. Kecepatan <i>delivery</i>		
	3. Kebijakan inovasi dan pengembangan		
	4. Layanan pada pelanggan		
	5. Kebijakan menekan biaya oprasional		
	6. Jaminan kualitas		
Kinerja Bisnis	1. Tingkat keuntungan	Memodifikasi dari Li dan Calanton (1998), Wiston, Besly, Brigham (1996), Narver (1990), Biggadeke (1976), Sandberg (1986), Vickery (1993), Ittner dan Larcker (1997)	6 item (pertanyaan)
	2. Pertumbuhan tingkat ROA		
	3. Tingkat ROE		
	4. Tingkat ROS		
	5. Tanggapan pasar		
	6. Pertumbuhan penjualan (<i>sales growth</i>)		

Sumber: Pengolahan Data berdasarkan landasan teori

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu validitas alat ukur dibutuhkan adalah untuk menyatakan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur apa sebenarnya yang hendak diukur atau alat ukur tersebut adalah sudah dengan maksud dan tujuan pengukuran (Nunnally dan Berstein, 1993). Terdapat berbagai jenis validitas, namun terdapat 3 (tiga) jenis validitas yang sangat penting dan umumnya dipergunakan dalam penelitian dengan kuesioner seperti ini, masing-masing adalah (Sekarang, 1992) :

- 1.) Validitas Isi (*content validity*)
- 2.) Validitas Konstruk (*construct validity*)
- 3.) Validitas Kriteria (*Criterion related Validity*)

Untuk mengukur tingkat reliabilitas (*reliability*) atau keandalan alat ukur penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, pendekatan yang dipilih adalah pendekatan konsistensi internal (*internal consistency*).

3.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan internal consistency dengan tujuan dapat diperoleh validitas butir/ item yang tinggi. Hanya butir yang valid pada tingkat signifikansi 0,05 yang digunakan untuk penelitian, pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS versi 10.0 (Singgih, 2000).

Hasil analisa validitas terhadap data hasil uji coba yang dilakukan terhadap 40 buah perusahaan, dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Hasil Uji Coba Validitas			Keterangan:
	Valid	Tidak Valid	Total Butir Pertanyaan	
SB	4	0	4	SB = Strategi Bisnis
OPb	9	2 (opb6, opb7)	11	OPb = Orientasi Pembelajaran
KP	9	2 (kp2, kp4)	11	KP = Kemampuan Produksi
OP	10	2 (op2, op3)	12	OP = Orientasi Pasar
KB	5	1 (kb6)	6	KB = Kinerja Bisnis

Sumber: Pengolahan Data dengan program SPSS versi 10.0

3.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode internal konsistensi yaitu koefisien alpha atau yang dikenal dengan sebutan Cronbach Alpha. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS versi 10.0 (Singgih, 2000) alat ukur dikatakan reliabel kalau nilai koefisiennya lebih > 0.60 (Malhotra, 1999).

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Coba Reability					
Reability	SB	POb	KP	OP	KB
Koefisien Alpha	0.9589	0.8808	0.8843	0.8641	0.8812

Sumber: Pengolahan Data dengan program SPSS versi 10.0

Keterangan:

- SB = Strategi Bisnis
- OPb = Orientasi Pembelajaran
- KP = Kemampuan Produksi
- OP = Orientasi Pasar
- KB = Kinerja Bisnis

3.4 Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, analisis data akan dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling = SEM) dengan bantuan program komputer AMOS 4.0 for window (Joreskog dan Sarbom, 1999). Teknik analisis ini adalah sesuai bila dipergunakan untuk kebutuhan menganalisis hubungan yang menggambarkan rangkaian tahapan dan proses. Persamaan SEM dirumuskan untuk menyatakan pengaruh antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut:

Variabel Endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error. Berdasarkan pedoman tersebut, maka dapat dibuat beberapa persamaan-persamaan struktural sebagai berikut:

1. $KB = \gamma_1 OPb + \epsilon_1$	Keterangan :
2. $KB = \gamma_2 KP + \epsilon_1$	SB : Strategi Bisnis
3. $KB = \gamma_3 OP + \epsilon_1$	OPb : Orinetasi Pembelajaran.
4. $SB = \gamma_4 OPb + \epsilon_2$	KP : Kemampuan Produksi
5. $SB = \gamma_5 KP + \epsilon_2$	OP : Orinetasi Pasar
6. $SB = \gamma_6 OP + \epsilon_2$	KB : Kinerja Bisnis
7. $Z = \gamma_1 OPb. + \gamma_2 KP + \gamma_3 OP + \gamma_4 OPb. + \gamma_5 KP + \gamma_6 OP + \epsilon_3$	Z : Simultan terhadap SB dan KB
	$\gamma_1, \gamma_2 \dots \gamma_n \dots$ intercepts
	$\epsilon_1, \epsilon_2 \dots \epsilon_3 \dots$ faktor kesalahan

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Strategi Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 5. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 55,564, *significance probability* = 0.416, *CMIN/DF* = 1.029, *disconto factor* = 54, *GFI* = 0.952, *TLI* = 0.997, *CFI* = 0.998, *RMSEA* = 0.014 dan *AGFI* = 0.907. Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan orientasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap strategi bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai *CR* = 6.249 dan probabilitas signifikansinya 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap strategi bisnis terbukti (diterima) sebesar 74.3%.

Tabel 5
Parsial Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Strategi Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir dan Kriteria Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
X^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	55.564	Baik
Significance Probability	≥ 0.05	0.416	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.029	Baik
Diskonto Factor, DF		54	
GFI	≥ 0.90	0.952	Baik
TLI	≥ 0.95	0.997	Baik
CFI	≥ 0.95	0.998	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.014	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.907	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.2 Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 6. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 48.418, *significance probability* = 0.653, *CMIN/DF* = 0.914, *diskonto factor* = 53, *GFI* = 0.961, *TLI* = 1.010, *CFI* = 1.000, *RMSEA* = 0.000 dan *AGFI* = 0.911 Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 4. menunjukkan orientasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai *CR* = 11.642 dan probabilitas signifikansinya 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis terbukti (diterima) sebesar 9.60%.

Tabel 6
Secara Parsial Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir dan Kriteria Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
X^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	48.418	Baik
Significance Probability	≥ 0.05	0.653	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0.914	Baik
Diskonto Factor, DF		53	
GFI	≥ 0.90	0.961	Baik
TLI	≥ 0.95	1.010	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.911	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.3 Pengaruh Kemampuan Produksi Terhadap Strategi Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 7. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 90.654, *significance probability* = 0.840, *CMIN/DF* = 0.863, *diskonto factor* = 105, *GFI* = 0.943, *TLI* = 1.020, *CFI*

= 1.000, RMSEA = 0.000 dan AGFI = 0.907 Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 4. menunjukkan kemampuan produksi berpengaruh positif terhadap strategi bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai CR = 6.767 dan probabilitas signifikansinya 0.046 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa kemampuan produksi berpengaruh positif terhadap strategi bisnis terbukti (diterima) sebesar 6.30%.

Tabel 7
Secara Parsial Pengaruh Kemampuan Produksi Terhadap Strategi Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir dan Kriteria Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
X^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	90.654	Baik
Significance Probability	≥ 0.05	0.840	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0.863	Baik
Diskonto Factor, DF		105	
GFI	≥ 0.90	0.943	Baik
TLI	≥ 0.95	1.020	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.907	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.4 Pengaruh Kemampuan Produksi Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 8. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 126.168, *significance probability* = 0.404, *CMIN/DF* = 1.026, *diskonto factor* = 123, *GFI* = 0.925, *TLI* = 0.996, *CFI* = 0.997, *RMSEA* = 0.013 dan *AGFI* = 0.884 Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 4. menunjukkan kemampuan produksi berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai CR = 9.165 dan probabilitas signifikansinya 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa kemampuan produksi berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis terbukti (diterima) sebesar 52.8%

Tabel 8
Secara Parsial Pengaruh Kemampuan Produksi Terhadap Strategi Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir dan Kriteria Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
X^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	90.654	Baik
Significance Probability	≥ 0.05	0.840	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0.863	Baik
Diskonto Factor, DF		105	
GFI	≥ 0.90	0.943	Baik
TLI	≥ 0.95	1.020	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.907	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.5 Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 9. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 52.371, *significance probability* = 0.871, *CMIN/DF* = 0.806, *disconto factor* = 165, *GFI* = 0.958, *TLI* = 1.018, *CFI* = 1.000, *RMSEA* = 0.000 dan *AGFI* = 0.912. Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 4. menunjukkan orientasi pasar berpengaruh positif terhadap strategi bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai *CR* = 14.389 dan probabilitas signifikansinya 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa orientasi pasar berpengaruh positif terhadap strategi bisnis terbukti (diterima) sebesar 20.20%

Tabel 9
Secara Parsial Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap
Strategi Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir
dan Kriteria *Goodness-of-Fit Indices*

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
<i>X²- Chi-square</i>	Diharapkan kecil	52.371	Baik
<i>Significance Probability</i>	≥ 0.05	0.871	Baik
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2.00	0.806	Baik
<i>Diskonto Factor, DF</i>		165	
<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.958	Baik
<i>TLI</i>	≥ 0.95	1.018	Baik
<i>CFI</i>	≥ 0.95	1.000	Baik
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.000	Baik
<i>AGFI</i>	≥ 0.90	0.912	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.6 Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Bisnis

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 10. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 85.947, *significance probability* = 0.803, *CMIN/DF* = 0.877, *disconto factor* = 98, *GFI* = 0.937, *TLI* = 1.013, *CFI* = 1.000, *RMSEA* = 0.000 dan *AGFI* = 0.901. Dan jika dilihat dari hasil perhitungan AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 10. menunjukkan orientasi pasar berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Ini ditunjukkan dari nilai *CR* = 7.999 dan probabilitas signifikansinya 0.036 lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan yaitu ≤ 0.05 . Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan bahwa orientasi pasar berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis terbukti (diterima) sebesar 69.70%.

Tabel 10
Secara Parsial Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap
Kinerja Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir
dan Kriteria Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
<i>X²- Chi-square</i>	Diharapkan kecil	85.947	Baik
<i>Significance Probability</i>	≥ 0.05	0.803	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0.877	Baik
<i>Diskonto Factor, DF</i>		98	
GFI	≥ 0.90	0.937	Baik
TLI	≥ 0.95	1.013	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.901	Baik

Sumber : Pengolaan Data.

4.7 Secara Simultan Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, dan Orientasi Pasar, Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir

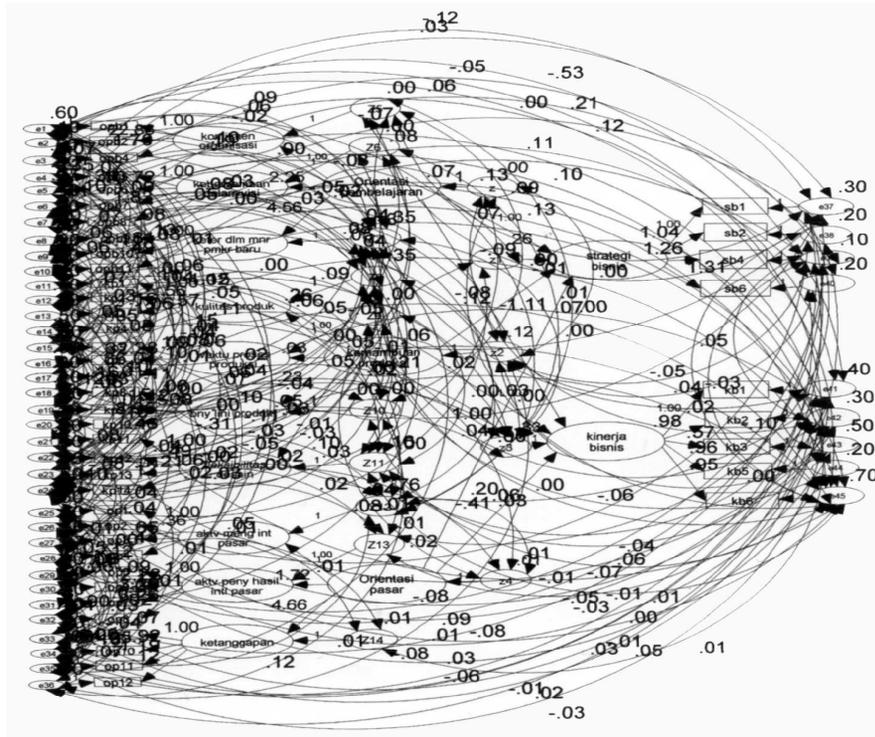
Hasil Analisis dengan menggunakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program AMOS 4.0 yang disajikan pada Tabel 11. menunjukkan bahwa semua parameter baik yaitu antara lain: *chi-square* = 625.107, *significance probability* = 1.000, CMIN/DF = 0.821, *diskonto factor* = 751, GFI = 0.858, TLI = 1.053, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000 dan AGFI = 0.804

Berdasarkan dari analisa tersebut di atas dan kriteria yang ada bahwa model tersebut sudah layak, namun masih terdapat dua buah kriteria yang masih belum memenuhi yaitu GFI sebesar 0.858 yang seharusnya ≥ 0.90 dan AGFI sebesar 0.804 yang seharusnya ≥ 0.90.

Tabel 11
Hasil Pengujian Secara Simultan Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, Dan
Orientasi Pasar, Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir dan Kriteria
Goodness-of-Fit Indices

Kriteria	Nilai Cut-off	Hasil Komputasi	Keterangan
<i>X²- Chi-square</i>	Diharapkan kecil	616.447	Tidak ada *
<i>Significance Probability</i>	≥ 0.05	1.000	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	0.835	Baik
<i>Diskonto Factor, DF</i>		751	
GFI	≥ 0.90	0.858	Kurang baik
TLI	≥ 0.95	1.053	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.804	Maginal

Sumber : Pengolaan Data.



Gambar 2.

Pengujian *Confirmatory Factor Analysis* Secara Simultan Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, Dan Orientasi Pasar, Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Model Lengkap Tahap Akhir

5. PENUTUP

Kesimpulan ini juga diperoleh dari hasil pembahasan dan temuan lainnya yang relevan dan diharapkan dapat memperkaya temuan penelitian yang diperoleh. Sedangkan hasil uji hipotesis penelitian dapat disampaikan dari sebanyak 7 hipotesis penelitian dengan mempergunakan teknik analisis statistik persamaan model struktural (*Structural Equation Modelling*) dapat diperoleh hasil kesimpulan dan saran seperti berikut: (1) Orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis; (2) Kemampuan produksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis; (3) Orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis; (4) Orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis; (5) Kemampuan produksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis; (6) Orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis; (7) Secara simultan orientasi pembelajaran, kemampuan produksi, orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis dan kinerja

Secara keseluruhan dari rangkaian hasil uji model persamaan struktural ternyata perlu dilakukan perbaikan terhadap model atau kerangka persamaan struktural yang ada menjadi suatu model persamaan struktural alternatif yang memiliki hasil uji yang lebih *fit*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. C., Gery C., dan Roger G. S., (1989), "Operation Strategy: A Literature Review", *Journal of Operation Management*, Vol. 8 (2), pp:133-158
- Arikunto,S, (1995). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

- Arbuckle, J.L., dan Wothe. W. (1999), *Amos 4.0 User's Guide*, Small Waters Corporation: Chicago
- Baker, W., dan Sinkula, J., (1999), "The Synergy Effect of Market Orientation and Learning Orientation Organizational Performance", *Journal of the Academy Marketing Science*, Vol. 27, p. 411-427
- Biggadike, R. E. (1979), *Corporate Diversification: Entry, Strategy and Performance*, Division on Research, Harvard University, Boston.
- Biro Pusat Statistik, (2002) , *Statistik Industri 2002*, Hasil Pengolahan Data Perusahaan Industri Besar dan Selang di Indonesia, Bagian II, Jakarta : BPS.
- Cleveland, G., R.G. Schroeder, dan J.C Anderson, (1989), "A Theory of Production Competence", *Decision Sciences*, Vol.20, No. 4, pp: 655-668
- Ferdinand, A. (2000), *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen. Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Thesis S-2 dan Disertasi S-3*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hayes, Robert. H., dan Steven C. Wheelwright, (1984), *Restoring our Competitive Edge: Competing through Manufacturing*, New York: John Wiley & Sons.
- Hill. Charles W.L dan R.G. Jones, (1995), *Strategic Management :An Integrated Approach*, Third Edition, Boston : Houghton Mifflin. Co.
- Hornig, S., Chen, A.C., (1998), "Market Orientation of Small and Medium Sized Firms In Taiwan", *Journal of Small Business Management*, Vol. 36, p. 79 - 85
- Hurley, R. F., dan Hult, T.M., (1998), "Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination", *Journal of Marketing*, Vol. 62, p. 42 – 54
- Jaworski,B.J., Kohli, A.K. (1993), "Market Orientation : Antecedents and Consequences", *Journal of Marketing*, Vol. 57, p. 53 – 70
- _____, (1996), "Market Orientation: Review, Refinement and Road Map", *Journal of Market Focused Management*, vol. 1, p.119-135.
- Kohli, A.K., dan Jaworski,B.J., (1990), "Market Orientation: The Construct, Research Propositions and Management Implication", *Journal of Marketing*, Vol. 54, p.1–18.
- Malhotra, N. K., (1999), *Marketing Research*, New Jersey : Prentice-Hall International
- Mintzberg, et. al., (1995), *The Strategic Process*, Prentice-Hall International : New Jersey
- Miller, D., (1987), "The Structural and Environmental Correlates of Business Strategy", *Strategic Management Journal*, Vol. 8. pp: 55-76
- Miller, J.G., dan Hayslip, W., (1989), "Implementing Manufacturing Strategic Planning". *Planning Review*, July-August, 22-27
- Narver ,J.C., dan Slater, S. F., (1990), "The Effect of a Market Orientation on Business Profitability", *Journal of Marketing*, Vol. 54,p. 20 – 35
- Nunnaly, Y. and Berstein, L., (1993), *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill Inc.

- Pelham, A.M., (2000), "Market Orientation and Other Potential Influences on Performance in Small and Medium-Sized Manufacturing Firms", *Journal of Small Business Management*, January, p. 49 – 66
- Pelham, A.M, Wilson, D. T., (1996), "A Longitudinal Study of the Impact of Market Structure, Firm Structure, Strategy and Market Orientation culture on Dimensions of Small-Firm Performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.24, p. 27-43.
- Porter, M.E., (1992), *Strategi Bersaing*, Edisi terjemahan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____, (1985), *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York : The Free press.
- Rue, L.L., dan Byars, L.L., (1997), *Management, Skill and Application*, New York: Mc Graw Hill Companies.
- Schoeder, Roger G., (1989), *Operations Management, Decision Making in the Operations Function*, Third Edition, New York : Mc-Graw-Hill Book Co.
- Slater, Stanley F., dan John C. Nerver, (1994), "Does Competitive Environment Moderate Orientation-Performance Relationship?", *Journal of Marketing*, Vol. 58, pp: 46-55
- Slater, S. F., dan Narver, J.C., (1995), "Market Orientation and the Learning Organization", *Journal of Marketing*, Vol., 59, p. 63-74.
- Schein, E. H., (1996), "Three Cultures of Management: The Key to Organizational Learning", *Sloan Management Review*, Fall, p. 9-20.
- Sinkula, J.M, (1994), "Market Information Processing and Organizational Learning", *Journal of Marketing*, Vol. 58, p. 35-45
- Sinkula, J. M., Baker, W.E., Noordewier, T., (1997), "A Framework for Market Based Organizational Learning : Linking Values, Knowledge and Behavior", *Journal of the Academy Marketing Science*, Vol. 25, p. 305-318.
- Singgih Santoso, (2002), *SPSS Versi 10*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma, (1992), *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Second Edition. New York: John Willey and Sons, Inc.
- Sekaran, Uma, (2000), *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, Singapore: John Willey and Sons, Inc.
- Skinner, W., (1985), *Manufacturing: the Formidable Competitive Weapon*. Wiley, New York.
- Vickery, S.K., C. Droge, and R.R. Marklan, (1993), "Production Competence and Business Strategy: Do They Affect Business Performance?", *Decision Sciences*, Vol. 24 (2), pp: 435-455.
- Varadarajan, P. R, Jayachandran, (1999), "Marketing Strategy: An Assessment of the State of the Field and Outlook". *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 26, p. 120-143.

PENGARUH SET KESEMPATAN INVESTASI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KEPEMILIKAN MANAJERIAL DAN ALIRAN KAS BEBAS DENGAN TINGKAT LEVERAGE PERUSAHAAN

Endang Raino Wirjono
Email : raino@mail.uajy.ac.id
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstract

Agency theory mentions that leverage (debt) is one of mechanism used by shareholders to minimize agency problem with manager. In this context, previous researchers show that leverage was influenced by free cash flow and insider ownership (managerial ownership). This research aims to examine the determinants of leverage in a research model and treats investment opportunity set (IOS) as moderating variable that will influence the relationship between free cash flow and managerial ownership with leverage. By using sample consist of 38 manufacturing companies, result from moderated Regression Analysis (MRA) statistically shows evidence that IOS influences the relationship between free cash flow and leverage. This result supported Tarjo's research (2002).

Keywords: *agency theory, free cash flow, investment opportunity set, leverage, managerial ownership*

1. PENDAHULUAN

Pasar modal merupakan sarana perusahaan untuk meningkatkan kebutuhan dana jangka panjang dengan menjual saham atau mengeluarkan obligasi. Pasar modal merupakan sarana yang efektif untuk mempercepat pembangunan suatu negara, karena pasar modal menjalankan fungsi ekonomi dan keuangan. Saat ini pasar modal Indonesia mulai menunjukkan peran yang signifikan dalam memobilisasi dana untuk menunjang keberhasilan pembangunan nasional. Gejala perekonomian (krisis moneter) dan politik yang telah mewarnai perjalanan pasar modal (Bursa Efek) di Indonesia makin memantapkan peran pasar modal bagi perekonomian Indonesia. Pasar modal sebagai salah satu pasar asset keuangan di Indonesia merupakan aspek penting bagi kemajuan pertumbuhan ekonomi dan keuangan nasional. Dalam usia relatif muda, pasar modal Indonesia telah menjadi wahana penting di luar perbankan yang berguna bagi dunia usaha untuk memobilisasi dana melalui berbagai transaksi perdagangan saham, obligasi maupun instrumen derivatif lainnya.

Menurut Hartono (1998: 11-12), pasar modal merupakan tempat bertemu antara pembeli dan penjual dengan risiko untung dan rugi. Kebutuhan dana jangka pendek umumnya diperoleh di pasar uang (misalnya bank komersial). Pasar modal harus bersifat likuid dan efisien untuk menarik partisipasi pembeli dan penjual. Suatu pasar modal disebut likuid apabila penjual dapat menjual dan pembeli dapat membeli surat berharga dengan cepat. Pasar modal dikatakan efisien jika harga dari surat-surat berharga mencerminkan nilai dari perusahaan secara akurat. Apabila pasar modal bersifat efisien, harga dari surat berharga mencerminkan penilaian dari investor terhadap prospek laba perusahaan di masa mendatang serta kualitas dari manajemen. Apabila calon investor meragukan kualitas manajemen perusahaan, maka keraguan ini akan tercermin dalam harga surat berharga yang turun. Dengan demikian pasar modal dapat digunakan sebagai sarana tidak langsung untuk mengukur kualitas

manajemen. Pemegang saham juga memiliki hak mengawasi manajemen lewat hak veto dalam pertemuan dan pemilihan manajemen. Selain itu, pasar modal juga memiliki fungsi sebagai sarana alokasi dana yang produktif untuk memindahkan dana dari pemberi pinjaman ke peminjam.

Pada perusahaan yang sudah *go public* dan terdaftar di Bursa Efek, terdapat pemisahan antara pihak manajemen dan pemilik. Manajemen adalah pihak yang menjalankan dan mengendalikan jalannya perusahaan, sedangkan pihak pemilik perusahaan adalah pihak yang memiliki perusahaan, yang sering disebut sebagai investor. Syarat penting agar para investor bersedia menyalurkan dana ke pasar modal adalah adanya jaminan rasa aman terhadap investasi yang dilakukannya. Untuk memenuhi keinginan investor tersebut, manajemen mempunyai kewajiban untuk memberikan informasi yang jelas, wajar, dan akurat sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan.

Pasar modal (bursa efek) sebagai pemobilisasi dana untuk menunjang keberhasilan pembangunan nasional akan terpengaruh apabila praktik-praktik tidak sehat dibiarkan begitu saja. Kesenjangan informasi antara manajer dengan investor harus dikurangi agar investor yakin untuk mengambil keputusan berinvestasi. Dengan demikian, investor memiliki gambaran akan risiko yang dihadapi dengan berinvestasi pada perusahaan tertentu.

Seringkali muncul benturan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Hal tersebut terjadi karena manajer cenderung berusaha mendahulukan kepentingan pribadi. Di lain pihak, pemegang saham juga menginginkan kesejahteraan. Benturan atau konflik ini disebut dengan konflik keagenan.

Dalam teori keagenan disebutkan bahwa adanya pemisahan antara fungsi pembuat keputusan (agen) dengan fungsi yang menanggung risiko (prinsipal) menyebabkan munculnya konflik keagenan. Manajer perusahaan sebagai agen memiliki kecenderungan untuk berperilaku oportunistik demi kepentingannya sendiri, yang sering tidak sejalan dengan kepentingan prinsipal. Tindakan manajer ini dapat berakibat pada tingginya biaya perusahaan sehingga mengurangi kesejahteraan pemegang saham (Karsana dan Supriyadi, 2004:234).

Pembatasan tindakan oportunistik manajer dapat dilakukan oleh para pemegang saham dengan cara *monitoring* (pemantauan). Pemantauan oleh pemegang saham akan menimbulkan biaya yang disebut dengan biaya keagenan (*agency cost*). Semakin besar perusahaan, biaya keagenan akan semakin besar pula. Oleh karena itu, pemegang saham memerlukan mekanisme yang dapat meminimumkan biaya keagenan tersebut.

Perilaku *monitoring* dan pengendalian yang dilakukan oleh para pemegang saham tersebut lebih termotivasi untuk mengamankan berbagai kepentingan mereka, antara lain meningkatkan kesejahteraan dalam jangka panjang yang terwujud melalui peningkatan harga saham. Perilaku tersebut didukung oleh *traditional theory of the firm* atau *classical theory of the firm* yang mengasumsikan bahwa individu dalam mengoperasikan dan mengendalikan perusahaan bisnis lebih dimotivasi oleh kepentingannya sendiri dengan tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan (Monsen dan Down, 1965).

Jensen (1986) menyatakan bahwa tingkat *leverage* perusahaan dipengaruhi oleh tingginya aliran kas bebas yang dimiliki oleh perusahaan. Aliran kas bebas (*free cash flows*) merupakan kas perusahaan yang dapat didistribusikan kepada kreditur atau pemegang saham yang tidak diperlukan untuk modal kerja atau investasi pada aktiva tetap. Pihak pemegang saham cenderung menginginkan sisa dana tersebut dibagikan untuk meningkatkan kesejahteraannya, sedangkan manajer berkeinginan agar dana yang tersedia digunakan untuk investasi pada proyek-proyek yang menguntungkan.

Salah satu mekanisme untuk mengurangi inefisiensi manajer terhadap aliran kas bebas adalah dengan kebijakan utang. Jensen (1986) berpendapat bahwa utang dapat mengurangi keinginan manajer untuk menggunakan aliran kas bebas dalam kegiatan-kegiatan yang tidak optimal (*non maximizing value*) karena manajer perusahaan harus melakukan pembayaran periodik atas pokok dan bunga pinjaman serta mematuhi ketentuan pada perjanjian utang (*debt covenant*). Adanya perjanjian utang akan membuat manajer merasa diawasi dan dibatasi aktivitasnya sehingga cenderung lebih berhati-hati menggunakan aliran kas bebas yang menjadi tanggungjawabnya.

Sementara itu, Myers (1977) menyatakan bahwa perusahaan adalah kombinasi antara aktiva riil dan opsi investasi di masa yang akan datang (*investment opportunity set*). Perusahaan yang memiliki IOS tinggi berarti nilai perusahaan lebih banyak ditentukan oleh aktiva tak berwujud dibandingkan dengan aktiva riilnya. Perusahaan

jenis ini umumnya memiliki keterbatasan dalam mendapatkan utang karena kurang memiliki aktiva riil yang dapat digunakan sebagai jaminan utang.

Fenomena lain yang menarik adalah munculnya kepemilikan manajerial dalam perusahaan go publik. Manajer sekaligus menjadi pemegang saham sebuah perusahaan (emiten). Ross *et al.* (2000) menyatakan bahwa semakin besar kepemilikan manajemen pada perusahaan maka manajemen cenderung berusaha lebih giat untuk kepentingan pemegang saham yang sekaligus dirinya sendiri (Hartono, 1998:278).

Theory of large managerial firm mengungkapkan arti penting pemisahan kedua macam fungsi yakni pemilik perusahaan dipisahkan dengan pihak manajemen, dan manajemen itu sendiri terdiri atas hierarki birokratik dengan berbagai tingkatan manajemen. Menurut konsep ini pemilik perusahaan yang bertindak sebagai *principal* memperkerjakan manajer (*agent*) untuk mengelola dan mengoperasikan kegiatan perusahaan sehari-hari dengan tujuan memaksimalkan kesejahteraan pemilik perusahaan yaitu para pemegang saham. Pemisahan ini memunculkan konflik kepentingan (*agency conflict*) antara manajer dengan pemilik perusahaan (*owners*) dimana pemilik perusahaan yang berkepentingan terhadap deviden dan kenaikan harga saham perusahaan sedangkan manajer sebagai "*economic man*" menginginkan untuk memaksimalkan "*lifetime income*" termasuk didalamnya *monetary* dan *non-monetary elements*. Perbedaan kepentingan maupun kesenjangan informasi (*asymetrics information*) antara pemilik perusahaan dan manajer akan menimbulkan perbedaan perilaku perusahaan dalam *profit maximization*. Oleh karena itu, pemilik perusahaan membayar sejumlah biaya *monitoring* atau yang dikenal dengan *agency cost* untuk mengendalikan perilaku manajer agar bertindak sebagai wakil *principal* dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Manajer perusahaan yang diangkat oleh para pemegang saham seyogyanya akan bertindak mewakili kepentingan para pemilik perusahaan yaitu para pemegang saham. Akan tetapi, manajer yang memiliki pengetahuan tentang situasi perusahaan yang cepat dan akurat seringkali tidak secara penuh bertindak mewakili kepentingan para pemilik perusahaan. Para manajer berperilaku lebih didasarkan pada pemenuhan kepentingan individu manajer itu sendiri. Selain beberapa hal tersebut, adanya kesenjangan informasi yang dimiliki oleh kedua belah pihak, yakni manajer memiliki informasi yang lebih lengkap dan akurat mengenai situasi perusahaan dibandingkan *stakeholder* yang lain, menjadi hal yang mendasari timbulnya *agency conflict* atau *agency problem*.

Salah satu tindakan yang dilakukan *shareholder* guna mengamankan kepentingannya dan meminimalkan biaya-biaya *monitoring* (*agency cost*) yang tidak efisien antara lain dengan meningkatkan derajat kepemilikan saham perusahaan oleh manajer (*managerial ownership*). Melalui peningkatan derajat kepemilikan saham manajerial, posisi manajer merangkap sebagai pemilik perusahaan sehingga semakin banyak manajer yang menguasai saham perusahaan. Dengan demikian, manajer tersebut akan berperilaku sebagai pemilik perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraannya yang tercermin dalam peningkatan harga saham. Jensen dan Murphy dalam Jensen (1986) juga mengungkapkan dukungannya melalui pernyataan bahwa "dengan menguasai atau mengendalikan persentase saham yang cukup berarti di dalam perusahaan, manajer senior akan mendapatkan *feedback* langsung dan *powerful* dengan adanya perubahan *market value*".

Jensen *et al.* (1992) membuktikan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap kebijakan utang dan kebijakan dividen. Holthausen dan Larcker (1991) dalam Jensen *et al.* menemukan bukti bahwa *financial leverage*, kepemilikan manajerial dan sensitivitas kinerja pembayaran ditentukan secara simultan. Penelitian memfokuskan pada tipe perusahaan *managerial firms* sehingga untuk meningkatkan kegiatan *monitoring*, mengurangi *agency cost* dan *asymetrics information* dapat ditempuh dengan meningkatkan derajat *managerial ownership* atau meningkatkan derajat kepemilikan perusahaan oleh manajer. Hal ini dilakukan dengan harapan manajer akan berperilaku tidak hanya didorong oleh pemenuhan kepentingannya sendiri namun juga pemenuhan kepentingan pemilik perusahaan.

Magginson (1997) menyatakan bahwa kepemilikan manajerial dalam hubungannya dengan kebijakan utang mempunyai peranan penting dalam mengendalikan keuangan perusahaan agar sesuai dengan keinginan para pemegang saham. *Leverage* yang rendah diharapkan mengurangi risiko kebangkrutan dan *financial distress*.

Penelitian ini akan membuktikan pengaruh kepemilikan manajerial dalam perusahaan yang memiliki aliran kas bebas, dengan memasukkan variabel *investment opportunity set* sebagai variabel pemoderasi, dalam kaitannya

dengan kegiatan *monitoring* yang dilakukan oleh pemegang saham. *Monitoring* dilakukan dengan cara kebijakan utang (*leverage*) yang ada dalam perusahaan.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Keagenan

Hubungan antara prinsipal dan agen dapat dijelaskan dengan teori keagenan. Wolk *et al.* (2000) dalam Karsana dan Supriyadi (2004) menjelaskan bahwa teori keagenan menyusun perusahaan sebagai *nexus* hubungan agensi dan memahami perilaku organisasional melalui pengujian bagaimana pihak-pihak yang berhubungan dengan agensi dalam perusahaan dapat memaksimalkan utilitas yang dimiliki.

Jensen dan Meckling (1976) dalam Karsana dan Supriyadi (2004) mendefinisikan hubungan agensi sebagai suatu kontrak antar satu atau lebih prinsipal yang meminta orang lain (agen) untuk melakukan beberapa pelayanan dalam kepentingannya dan memasukkan pendelegasian beberapa kewenangan pembuatan keputusan untuk agen. Dalam kontrak antara manajer dengan para pemegang saham maka *owner manager* sebagai agen dan para pemegang saham sebagai prinsipal.

Teori keagenan memaparkan adanya kepentingan antara pemegang saham, *debtholders* dan pihak manajemen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa adanya pemisahan antara fungsi pembuat keputusan (agen) dengan fungsi penanggung risiko (prinsipal) menimbulkan konflik keagenan. Para pemegang saham sebagai pihak prinsipal sangat berkepentingan dengan nilai perusahaan, sedangkan manajer perusahaan sebagai agen memiliki kecenderungan untuk bersikap oportunistik demi kepentingannya sendiri.

Pengendalian atau cara untuk mengurangi konflik keagenan dapat dilakukan dengan mengeluarkan biaya keagenan. Menurut Jensen dan Meckling (1976) biaya keagenan meliputi pengeluaran *monitoring*, pengeluaran *bonding* dan *residual loss*. Pengeluaran *monitoring* merupakan pengeluaran oleh prinsipal untuk mengawasi kegiatan dan perilaku manajer, sebagai contoh: biaya audit laporan keuangan. Pengeluaran *bonding* adalah pengeluaran manajemen untuk memberi jaminan kepada pemilik bahwa manajer tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Di lain pihak, pada kondisi tertentu, prinsipal dapat mengeluarkan biaya untuk mempengaruhi manajer agar memaksimalkan kemakmuran prinsipal (*residual loss*).

Selain itu, dalam teori keagenan dikenal beberapa mekanisme untuk mengendalikan biaya keagenan yaitu: meningkatkan kepemilikan saham perusahaan oleh manajemen, meningkatkan *dividend payout ratio*, dan meningkatkan pendanaan melalui utang. Jensen (1986) menyatakan bahwa utang dapat mendisiplinkan manajer dalam menggunakan sumber daya perusahaan. Selain itu, utang juga dapat meningkatkan risiko kebangkrutan dan risiko *job loss* bagi manajer. Dengan adanya risiko ini akan memaksa para manajer melakukan pengurangan terhadap pengeluaran untuk kegiatan yang tidak perlu.

Menurut Putri dan Nasir (2006), ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengurangi biaya keagenan, yaitu:

1. Meningkatkan kepemilikan dari dalam (*insider ownership*) atau kepemilikan manajerial sesuai dengan pendapat Jensen dan Meckling (1976) bahwa penambahan kepemilikan manajerial memiliki keuntungan untuk menyejajarkan kepentingan manajer dan pemegang saham.
2. Menggunakan kebijakan utang, karena pemegang saham akan melakukan *monitoring* terhadap manajemen namun bila biaya *monitoring* tersebut terlalu tinggi maka mereka akan menggunakan pihak ketiga (*debtholders* dan atau *bondholders*) untuk membantu mereka melakukan *monitoring* (Easterbrook dalam Agus, 2001). *Debtholders* yang sudah menanamkan dananya di perusahaan dengan sendirinya akan berusaha melakukan pengawasan terhadap penggunaan dana tersebut.
3. Peningkatan *Dividend Payout Ratio* (DPR) atau rasio dividen terhadap laba bersih. Crutchley dan Hansen (1989) menyatakan bahwa pembayaran dividen akan menjadi alat *monitoring* sekaligus *bonding* bagi manajemen.
4. Mengaktifkan *monitoring* melalui investor-investor institusional. Adanya kepemilikan oleh institusional investor seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan institusional lainnya akan

mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen, karena kepemilikan saham mewakili sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap keberadaan manajemen.

2.2 Aliran Kas Bebas

Aliran kas bebas atau *free cash flow* adalah aliran kas yang tersedia untuk dibagikan kepada para investor setelah perusahaan melakukan investasi pada aktiva tetap dan modal kerja yang diperlukan untuk kelangsungan usahanya. Sartono (2001). menyatakan bahwa aliran kas bebas adalah kas tersedia yang melebihi kebutuhan investasi yang menguntungkan.

Aliran kas bebas sebenarnya merupakan hak pemegang saham. Kallapur (1994) menyatakan bahwa aliran kas bebas terjadi karena pertumbuhan pendapatan lebih kecil dibandingkan pertumbuhan aktiva, artinya perusahaan memperbesar aktiva tetap untuk diinvestasikan pada proyek yang memiliki nilai tunai negatif atau terjadi *over investment*. Perusahaan yang berada dalam industri yang menguntungkan tetapi tidak memiliki potensi untuk ekspansi, cenderung memiliki aliran kas bebas yang besar.

Adanya kas bebas dalam perusahaan dapat memicu timbulnya tindakan curang oleh manajer. Manajer memiliki peluang untuk menggunakan kas bebas demi kepentingan pribadi. Oleh karena itu diperlukan analisis aliran kas bebas untuk memeriksa fleksibilitas keuangan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh para pemegang saham untuk mengendalikan tindakan curang para manajer dlama mengelola kas bebas adalah dengan mengusulkan penggunaan utang untuk pendanaan perusahaan.

2.3 Leverage

Leverage adalah tingkat penggunaan utang sebagai sumber pembiayaan perusahaan (Weston dan Brigham; 1997 dalam Ismiyanti, 2003). Perusahaan yang memiliki rasio *leverage* tinggi akan menghadapi risiko rugi yang lebih tinggi. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki rasio utang rendah tidak akan berisiko besar tetapi memiliki peluang kecil untuk melipatgandakan pengembalian atas utang ekuitas. Pada umumnya, seorang investor yang memiliki dana menghendaki tingkat kembalian yang tinggi dan menghindari risiko.

2.4 Kepemilikan Manajerial

Monsen dan Down (1965) mengkategorikan tipe perusahaan kedalam empat kelompok utama, antara lain: (1) *owner-managed firms* yang dikelola oleh seseorang yang berfungsi sebagai pemilik sekaligus pengendali perusahaan, (2) *managerial firms* yang dikelola seseorang yang bukan pemilik perusahaan, (3) *non-ownership firms* yang biasanya terdapat pada organisasi non laba dan (4) *fiduciarly owned firms* dimana pemilik merupakan seseorang yang menanamkan dana dengan tujuan memperoleh keuntungan dalam bentuk pendapatan (*income*) atau *capital gain*. Penelitian ini lebih menfokuskan pada tipe perusahaan yang kedua yaitu *managerial firms* dimana terdapat pemisahan fungsi antara pemilik dengan manajer. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengendalian, mengurangi *agency cost* serta *asymetrics information* maka dapat ditempuh dengan meningkatkan derajat *managerial ownership* yaitu manajer yang memiliki saham perusahaan atau dengan kata lain meningkatkan derajat kepemilikan perusahaan oleh manajer. Hal ini dilakukan dengan harapan manajer akan berperilaku tidak hanya didorong oleh pemenuhan kepentingannya sendiri namun juga pemenuhan kepentingan pemilik perusahaan.

Bathala *et al.* (1994) dalam Tarjo (2002) mendefinisikan kepemilikan manajerial sebagai jumlah saham yang dimiliki oleh manajer dan direktur dalam perusahaan. Sedangkan Weston dan Copeland dalam Ismiyanti (2003) mendefinisikan kepemilikan manajerial sebagai persentase saham yang dimiliki oleh orang dalam atau pihak manajemen.

Demsetz dan Lehn (1985) menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan yang beroperasi di pasar berisiko, lebih sulit dimonitor secara eksternal. Hal ini berarti bahwa risiko yang lebih tinggi meningkatkan kepemilikan manajerial sebagai wahana mekanisme pemantauan terhadap internal perusahaan.

Semakin besar proporsi kepemilikan manajerial perusahaan, maka manajemen cenderung lebih giat bekerja untuk kepentingan pemegang saham yang sekaligus dirinya sendiri. Kepemilikan manajerial yang semakin tinggi

akan membuat kekayaan pribadi manajemen dalam perusahaan juga tinggi. Hal ini akan mendorong manajemen untuk mengurangi risiko kehilangan kekayaan dan menciptakan kinerja perusahaan yang lebih optimal. Kepemilikan manajerial yang tinggi akan memperkecil konflik kepentingan sehingga mengurangi biaya keagenan.

2.5 Set Kesempatan Investasi (*Investment Opportunity Set*/IOS)

Menurut Myers (1977) IOS merupakan kombinasi antara aktiva riil dan opsi investasi masa mendatang. Sementara itu, Gaver dan Gaver (1993) menyatakan bahwa opsi investasi di masa mendatang tidak hanya ditunjukkan oleh adanya proyek-proyek yang didukung oleh kegiatan riset dan pengembangan, tetapi juga oleh kemampuan lebih perusahaan dalam mengeksploitasi kesempatan untuk memperoleh keuntungan dibandingkan dengan perusahaan lain yang berada dalam satu kelompok industri.

Set Kesempatan Investasi (IOS) merupakan karakteristik penting perusahaan dan sangat mempengaruhi cara pandang manajer, pemilik, investor dan kreditor terhadap perusahaan (Kallapur dan Trombley, 1999). Tersedianya alternatif investasi di masa mendatang bagi perusahaan ini disebut dengan Set Kesempatan Investasi (Hartono, 1998). Dalam berbagai penelitian telah terbukti bahwa nilai perusahaan yang tinggi yang dinyatakan dalam IOS cenderung mempengaruhi kebijakan perusahaan seperti kebijakan pendanaan, dividen, akuntansi, kompensasi eksekutif dan struktur modal (Gaver dan Gaver, 1993).

Pengukuran perusahaan yang bertumbuh seringkali dilakukan dengan menggunakan IOS. Ada beberapa proksi IOS yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: 1) proksi berdasarkan harga, 2) proksi berdasarkan investasi, dan 3) proksi berdasarkan varian (Kallapur dan Trombley, 1999).

Proksi berdasarkan harga meyakini bahwa prospek yang tumbuh dari suatu perusahaan sebagian dinyatakan dalam harga pasar. Perusahaan yang tumbuh akan memiliki nilai pasar yang relatif tinggi dibandingkan dengan aktiva riilnya (*assets in place*). Proksi berdasarkan harga ini antara lain adalah *market to book value of equity ratio* (MVE/BE), *book to market value of assets ratio* (MVA/BVA), *property plant and equipment to the book value of the assets* (PPE/BVA), *depreciation expense to market value* (DEP/MVA), *earning to price ratio* (E/P).

Proksi berdasarkan investasi meyakini pada gagasan bahwa satu level kegiatan investasi yang tinggi berkaitan secara positif pada nilai IOS suatu perusahaan. Kegiatan investasi ini diharapkan dapat memberi peluang investasi di masa mendatang yang makin besar. Sementara itu, proksi berdasarkan varian melandaskan pada gagasan bahwa suatu opsi akan tumbuh lebih bernilai jika menggunakan variabilitas ukuran untuk memperkirakan besarnya opsi yang tumbuh seperti variabilitas return yang mendasari peningkatan aktiva.

Jensen (1986) menyatakan bahwa utang dapat mengurangi keleluasaan manajemen dalam menggunakan aliran kas bebas untuk kegiatan yang bersifat menguntungkan dirinya sendiri. Dengan adanya utang, manajer wajib membayar pokok dan bunga pinjaman secara periodik dan mematuhi kesepakatan yang telah dibuat.

Kemungkinan penyalahgunaan kas untuk tujuan penghamburan oleh manajer akan semakin besar jika perusahaan memiliki aliran kas bebas yang cukup tinggi. Oleh karena itu diperlukan tingkat utang yang tinggi untuk mengendalikan tindakan manajer dalam mengelola aliran kas bebas tersebut. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi aliran kas bebas maka semakin tinggi pulalah utang yang diperlukan.

Utang diharapkan dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mengawasi dan mengontrol tindakan manajemen dalam mengelola aliran kas bebas melalui pembatasan dalam *debt covenant*. Adanya tingkat utang yang tinggi pada perusahaan dengan aliran kas bebas yang besar dianggap dapat mengurangi *agency cost of free cash flow*.

IOS dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara aliran kas bebas dan kebijakan utang. Jensen (1986) menyatakan bahwa perusahaan dengan aliran kas bebas besar cenderung akan memiliki level utang yang tinggi khususnya ketika perusahaan memiliki IOS yang rendah.

Gull dan Jaggi (1999) dalam Tarjo (2002) menemukan hubungan antara aliran kas bebas dengan kebijakan utang berbeda antara perusahaan yang memiliki IOS rendah dengan perusahaan yang memiliki IOS tinggi. Tarjo (2002) meneliti perusahaan manufaktur di Indonesia untuk melihat hubungan antara kas bebas dengan kebijakan utang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa aliran kas bebas berhubungan positif dengan utang pada perusahaan yang memiliki IOS rendah. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Aliran Kas Bebas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kebijakan utang (*leverage*) perusahaan

H2: Set kesempatan investasi memiliki pengaruh terhadap hubungan antara aliran kas bebas dengan kebijakan utang (*leverage*) perusahaan

Dalam penelitian Friend dan Lang (1998) dalam Tarjo (2002) dan Jensen *et al.* (1992) menyatakan bahwa kebijakan utang (*leverage*) dipengaruhi oleh struktur kepemilikan perusahaan dengan hubungan negatif. Sementara itu, Kim dan Sorensen (1986) dalam Ismiyanti (2003) menyatakan terdapat hubungan positif antara struktur kepemilikan dan utang. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui *demand and supply hypothesis*. *Demand hypothesis* menjelaskan bahwa dalam perusahaan yang dikuasai oleh insider atau perusahaan tertutup, utang digunakan untuk mendanai perusahaan. Dalam perusahaan terbuka yang sebagian besar kepemilikannya berada di tangan pihak insider, efektifitas kontrol terhadap perusahaan akan dipertahankan. *Supply hypothesis* menjelaskan bahwa perusahaan yang dikendalikan oleh *insider* memiliki *debt agency cost* yang rendah sehingga meningkatkan penggunaan utang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tertutup memiliki *debt agency cost* rendah sehingga cenderung menggunakan utang dalam jumlah besar.

Suteja (2001) dalam Karsana dan Supriyadi (2004) membuktikan adanya perbedaan hubungan antara rasio utang dengan tingkat kepemilikan manajerial terkait dengan masalah *voting power*. Ketika tingkat pemilikan manajerial rendah maka peningkatan proporsi kepemilikan manajerial akan memiliki kesejajaran antara manajer dengan pemegang saham lainnya. Sebagai akibatnya ketika proporsi kepemilikan manajerial meningkat dari sebelumnya, para manajer memiliki sedikit insentif untuk mampu mengurangi utang. Hal ini akan mengakibatkan tingkat utang yang lebih tinggi. Berdasarkan paparan di atas, hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepemilikan Manajerial memiliki pengaruh negatif terhadap *leverage* perusahaan

H4: Set Kesempatan Investasi memiliki pengaruh terhadap hubungan antara kepemilikan manajerial dengan *leverage* perusahaan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Sampel Penelitian

Teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive random sampling* dengan kriteria berikut: perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dan mempublikasikan laporan keuangan pada tahun 2005; perusahaan yang memiliki data tentang kepemilikan manajerial; dan memiliki kelengkapan data serta tidak memiliki saldo ekuitas negatif. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 38 perusahaan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui Pusat Informasi Pasar Modal (PIPM) PT Bursa Efek Indonesia. Data laporan keuangan diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan yang diakses melalui www.idx.co.id dan sebagian dari Pojok Bursa Efek Indonesia Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Data kepemilikan manajerial, jumlah lembar saham yang beredar dan harga saham penutupan diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD) dengan melihat *shareholders ownership* di perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu *leverage* perusahaan, dua variabel bebas yaitu aliran kas bebas dan kepemilikan manajerial, serta satu variabel pemoderasi yaitu IOS.

**Pengaruh Set Kesempatan Investasi Terhadap Hubungan Antara Kepemilikan Manajerial
(Endang Raino Wirjono)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kebijakan utang (*leverage*). *Leverage* (kebijakan utang) merupakan kebijakan yang diambil perusahaan untuk mendanai keuangan perusahaan dengan menggunakan dana dari pihak luar. Penelitian ini menggunakan proksi *leverage* yaitu *Debt to Equity Ratio* (DER) yang diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{DER} = \text{Total Debt/Equity}$$

Ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Aliran Kas Bebas dan Kepemilikan Manajerial. Aliran Kas Bebas (AKB) diukur dengan formula yang dikembangkan oleh Ross *et al.* (2000) yaitu menggunakan aliran kas operasi dikurangi dengan pengeluaran modal bersih dan modal kerja bersih.

Aliran kas bersih adalah kas yang berasal dari kegiatan utama perusahaan dan aktivitas lain selain dari kegiatan investasi dan pendanaan. Pengeluaran modal diukur dengan cara mengurangi nilai aktiva tetap akhir dengan nilai aktiva tetap awal. Modal kerja bersih adalah selisih antara jumlah aktiva lancar dengan utang lancar pada tahun yang sama. Formula matematisnya adalah:

$$\text{AKB}_{it} = \text{AKO}_{it} - \text{PM}_{it} - \text{NWC}_{it}$$

Kepemilikan manajerial diukur sesuai dengan proporsi kepemilikan saham yang dimiliki oleh manajer (Iturriaga dan Sanz dalam Agus, 2001). Kepemilikan manajerial adalah para pemegang saham yang dari pihak manajemen secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (Direktur dan Komisaris).

Variabel pemoderasi dalam penelitian ini adalah IOS. Variabel pemoderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan proksi *price based* yaitu *market to book value* (MVEBVE) dengan alasan rasio ini mencerminkan bahwa pasar menilai return dan investasi perusahaan pada masa mendatang dari *return* yang diharapkan dari ekuitasnya. Adanya perbedaan antara nilai pasar dan nilai buku ekuitas menunjukkan kesempatan investasi perusahaan. Kallapur dan Trombley (1999) mengungkapkan bahwa proksi IOS berdasarkan *price based* lebih dominan dibandingkan proksi lainnya. Rumus untuk menghitung MVEBVE adalah:

$$\text{MVEBVE} = (\text{lembar saham beredar} \times \text{harga saham penutupan}) / \text{total ekuitas}$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi atau perkalian antara dua atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2001).

Persamaan regresi yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini adalah:

$$\text{DER} = \alpha + \beta_1 \text{AKB} + \beta_2 \text{KM} + \beta_3 \text{IOS} + \beta_4 \text{IOS} \times \text{AKB} + \beta_5 \text{IOS} \times \text{KM} + e$$

Notasi:

DER : Debt to equity ratio sebagai proksi leverage

AKB : Aliran Kas Bebas

KM : Kepemilikan Manajerial

IOS : Set Kesempatan Investasi

IOS x AKB : interaksi IOS dan Aliran Kas Bebas

IOS x KM : interaksi IOS dan Kepemilikan Manajerial

Pengaruh variabel pemoderasi dalam penelitian ini ditunjukkan oleh proksi variabel Set Kesempatan Investasi (IOS) dengan Aliran Kas Bebas dan IOS dengan Kepemilikan Manajerial. Pendekatan interaksi bertujuan

untuk menjelaskan variasi variabel terikat (DER) yang berasal dari interaksi antar variabel bebas dengan variabel pemoderasi dalam model yaitu IOSxAKB dan IOSxKM.

Pengujian pengaruh Aliran Kas Bebas, Kepemilikan Manajerial dan Set Kesempatan Investasi (IOS) terhadap kebijakan Utang perusahaan dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien masing-masing variabel.

Sebelum melakukan pengujian regresi, dilakukan uji asumsi klasik regresi. Asumsi dasar tersebut adalah apabila tidak terjadi Autokorelasi, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas di antara varian bebas dalam regresi tersebut. Selain itu, dilakukan uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengukuran Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Debt To Equity Ratio* (DER) sebagai proksi kebijakan utang yang dilakukan oleh perusahaan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan mengidentifikasi DER ke 38 perusahaan dari ICMD. Rata-rata nilai DER dalam penelitian ini sebesar 1,6405263.

4.2 Pengukuran Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu Aliran Kas Bebas dan Kepemilikan Manajerial. Perhitungan Aliran Kas Bebas dilakukan dengan cara mengurangkan Aliran Kas Operasi dengan pengeluaran modal bersih dan modal kerja bersih. Aliran kas operasi merupakan kas yang berasal dari kegiatan utama perusahaan dan aktivitas lain selain dari kegiatan investasi dan pendanaan. Pengeluaran modal diukur dengan cara mengurangkan nilai aktiva tetap akhir dengan nilai aktiva tetap awal. Sedangkan modal kerja bersih atau *net working capital* (NWC) dihitung dengan cara mencari selisih antara jumlah aktiva lancar dengan utang lancar. Nilai Aliran Kas Bebas yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dengan Total Aktiva sehingga diperoleh nilai rasio. Rata-rata nilai variabel Aliran Kas Bebas dalam penelitian ini sebesar -0,837553.

Kepemilikan Manajerial diukur sesuai dengan proporsi kepemilikan saham yang dimiliki oleh manajerial. Berdasarkan ICMD dilakukan identifikasi para pemegang saham yaitu pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (Direktur dan Komisaris). Kepemilikan manajerial menurut Bathala *et al.* dalam Tarjo (2002) diukur dengan menghitung jumlah saham yang dimiliki oleh manajer dan direktur dalam perusahaan. Pengukuran dilakukan dengan mencari persentase saham yang dimiliki oleh orang dalam atau pihak manajemen. Rata-rata nilai variabel Kepemilikan Manajerial dalam penelitian ini sebesar 0,0587789.

4.3 Pengukuran Variabel Pemoderasi

Variabel pemoderasi dalam penelitian ini adalah variabel Set Kesempatan Investasi (IOS) yang diproksikan dengan *price based* yaitu *Market to Book Value of Equity* (MVEBVE). Hartono (1998) menyatakan rasio MVBVE mencerminkan bahwa pasar menilai return dari investasi perusahaan di masa depan dari return yang diharapkan dari ekuitasnya. Pengukuran dilakukan dengan mengalikan jumlah lembar saham dengan harga saham penutupan kemudian dibagi dengan Total Ekuitas. Rata-rata nilai variabel dalam penelitian ini sebesar 1,3371553.

4.4 Pengujian Normalitas dan Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal dengan distribusi kumulatif data sesungguhnya.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan *plot* yang terdapat dalam lampiran, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki berdistribusi normal. Plot-plot berada di sekitar garis distribusi normal. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku, berarti distribusi data dapat dikatakan normal dan memenuhi syarat normalitas.

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat besaran nilai Durbin-Watson pada hasil pengujian. Suatu model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson (D-W) berada antara D-W tabel (d_L dan d_U) dengan aturan $d_U < d < 4-d_U$.

Pada nilai $k = 5$ dan $n = 38$ serta $\alpha 5\%$, nilai kritis dari persamaan model sebagai berikut ini:

Nilai $d_L = 1,204$ dan $4-d_L = 2,796$

Nilai $d_U = 1,792$ dan $4-d_U = 2,208$

Hasil perhitungan dengan SPSS 11.0 diperoleh nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 2,245. Nilai D-W tabel dengan jumlah variabel bebas 5 dan sampel 38 sebesar 1,204 sehingga nilai $4-d_L$ sebesar 2,796 dan nilai d_U sebesar 1,792. Nilai $4-d_U$ sebesar 2,208 sehingga nilai D-W hitung yang memenuhi syarat autokorelasi adalah antara 1,792 dan 2,208. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai D-W hitung sebesar 2,245 mengindikasikan adanya autokorelasi. Akan tetapi, nilai ini masih bisa ditolerir karena penelitian menggunakan variabel pemoderasi.

Pengujian ada tidaknya multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas dari model regresi, dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance inflation factor*). Nilai VIF untuk variabel Aliran Kas Bebas 1,849; kepemilikan manajerial 1,632; IOS 2,257. Hasil pengujian menunjukkan, tidak ada multikolinieritas karena nilai VIF untuk semua variabel dalam persamaan regresi masing-masing lebih kecil dari 10.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser* dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
AKB	0,447
KM	0,422
IOS	0,596
AKBxIOS	0,187
KMxIOS	0,721

Sumber : Olahan data

Hasil tampilan output koefisien parameter untuk variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Hasil Pengujian Hipotesis

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah persamaan regresi. Persamaan regresi yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini adalah:

$$DER = \alpha + \beta_1 AKB + \beta_2 KM + \beta_3 IOS + \beta_4 IOS \times AKB + \beta_5 IOS \times KM + e$$

Notasi:

DER : Debt to equity ratio sebagai proksi leverage

AKB : Aliran Kas Bebas

KM : Kepemilikan Manajerial

IOS : Set Kesempatan Investasi

IOS x AKB : interaksi IOS dan Aliran Kas Bebas

IOS x KM : interaksi IOS dan Kepemilikan Manajerial

Hasil pengujian regresi sebagai berikut:

$$DER = 0,863 + -0,824 AKB + 0,634 KM + 0,697 IOS + 3,073 AKB \times IOS + 0,467$$

KMxIOS

Nilai *R squared* sebesar 0,466 dan nilai F 5,579 dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa model ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel DER (kebijakan Utang). Hasil pengujian

menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Ringkasan koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel 2. berikut ini:

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Analisis

Variabel	Notasi	Nilai Koefisien	Signifikansi
Aliran Kas Bebas	AKB	-0,824	0,537
Kepemilikan Manajerial	KM	0,0634	0,894
Set Kesempatan Investasi	IOS	0,697	0,005
Interaksi Aliran Kas Bebas dan Set Kesempatan Investasi	AKBxIOS	3,073	0,001
Interaksi Kepemilikan Manajerial dan Set Kesempatan Investasi	KMxIOS	0,467	0,755

Sumber : Olahan data

Tabel 2 meringkas hasil analisis regresi untuk membuktikan hipotesis alternatif. Hasil pengujian membuktikan bahwa Aliran Kas Bebas tidak berpengaruh terhadap Kebijakan Utang karena signifikansi variabel ini sebesar 0,537. Berdasarkan signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi "Aliran Kas Bebas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kebijakan utang (*leverage*) perusahaan" tidak dapat didukung. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh dari penelitian Jensen (1986) yang menyatakan bahwa Aliran Kas Bebas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan utang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ketidaksesuaian dengan hasil penelitian Tarjo (2002) yang mengatakan bahwa Aliran Kas Bebas berhubungan positif dengan kebijakan utang, sementara hasil penelitian ini menunjukkan Aliran Kas Bebas berhubungan negatif dengan kebijakan utang.

Sementara itu, hipotesis ke dua yaitu "Set kesempatan investasi memiliki pengaruh terhadap hubungan antara aliran kas bebas dengan kebijakan utang (*leverage*) perusahaan" dapat didukung. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi koefisien variabel interaksi Aliran Kas Bebas dengan Set Kesempatan Investasi sebesar 0,001 (lebih besar dari 0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan IOS memiliki hubungan positif terhadap hubungan antara aliran kas bebas dengan kebijakan utang. Berdasarkan hasil penelitian terlihat ada kecenderungan bahwa perusahaan menggunakan kebijakan utang untuk mengendalikan aliran kas bebas yang ada, tetapi perusahaan tetap memperhatikan Set Kesempatan Investasi yang dimilikinya. Utang akan ditingkatkan dengan tujuan mendanai perusahaan dan mengendalikan aliran kas bebas yang ada.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel kepemilikan manajerial sebesar 0,634 dengan signifikansi 0,894 (lebih besar dari 0,05). Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga yaitu "Kepemilikan Manajerial memiliki pengaruh negatif terhadap *leverage* perusahaan" tidak dapat didukung. Hal ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Nilai koefisien variabel interaksi antara kepemilikan manajerial dengan set kesempatan investasi menunjukkan nilai 0,467 dengan signifikansi sebesar 0,755. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ke empat dalam penelitian ini yang berbunyi "Set Kesempatan Investasi memiliki pengaruh terhadap hubungan antara kepemilikan manajerial dengan *leverage* perusahaan" tidak dapat didukung.

5. PENUTUP

Aliran Kas Bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan utang sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat didukung. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa set kesempatan investasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara aliran kas bebas dengan kebijakan utang dapat didukung.

Kepemilikan manajerial juga tidak terbukti mempengaruhi kebijakan utang perusahaan sehingga hipotesis ke tiga dalam penelitian ini tidak dapat didukung. Hipotesis ke empat juga tidak dapat didukung karena variabel set

***Pengaruh Set Kesempatan Investasi Terhadap Hubungan Antara Kepemilikan Manajerial
(Endang Raino Wirjono)***

kesempatan investasi tidak terbukti mempengaruhi hubungan antara kepemilikan manajerial dengan kebijakan utang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2002) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan aliran kas bebas besar cenderung akan memiliki tingkat utang yang lebih tinggi khususnya ketika perusahaan memiliki Set Kesempatan Investasi yang rendah. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Wahidahwati (2001) yang membuktikan bahwa kepemilikan manajerial memiliki pengaruh signifikan dan berhubungan negatif dengan kebijakan utang.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pertama, Set Kesempatan Investasi (IOS) yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu proksi, di mana Set Kesempatan Investasi memiliki lima proksi secara keseluruhan. Kedua, sampel yang digunakan hanya perusahaan manufaktur sehingga belum teruji untuk perusahaan di luar industri manufaktur.

Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan lebih dari satu proksi Set Kesempatan Investasi untuk memperjelas fungsi pemoderasi IOS terhadap variabel terikat. Perusahaan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono, (2001), "Kepemilikan Orang Dalam (*Insider Ownership*), Utang dan Kebijakan Dividen: Pengujian Empirik Teori Keagenan (*Agency Theory*)", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 2, pp.107-117.
- Chen, C.R., and Steiner. T.L, (1999), "Managerial Ownership and Agency Conflicts : A Nonlinear Simultaneous Equation Analysis of Managerial Ownership, Risk-taking, Debt Policy and Dividen Policy", *Financial Review*.
- Cruthley, C. E., and R. S. Hansen, (1989), "A Test of Agency Theory of Managerial Ownership, Corporate Leverage, and Corporate Didend", *Financial Management*, pp. 36-46.
- Demsetz Harold and Lehn Kenneth, (1985), "The Structure of Corporate Ownership : Causes and Consequences", *Journal of Political Economy*, Vol. 93.
- Fama, F.E., (1980), "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy*, Vol.88.
- Gaver, J.J., and Kenneth M. Gaver, (1993), "Additional Evidence on The Association Between The Investment Opportunity Set and Corporate Financing, Dividend and Compensation Policies", *Journal of Accounting and Economics* 1, pp. 233-265.
- Ghozali, I., (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartono, J., (1998), *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*, BPFE Yogyakarta edisi kedua.
- Ismiyanti, F., dan M. M. Hanafi, (2004), "Struktur Kepemilikan Risiko, dan Kebijakan Keuangan: Analisis Persamaan Simultan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 19, No. 2, pp. 176-196.
- Jensen, M. C., (1986), "Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance and Take Over", *American Economics Review* 76, pp. 323-339.
- Jensen, M. C., and M. A. Meckling, (1976), "Theory of The Firm: Managerial Behavior Agency Cost and Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, pp. 305-360.
- Jensen, G. R., D. P. Solberg, and T. S. Zorn, (1992), "Simultaneous Determination of Insider Ownership, Debt, and Dividend Policies", *Journal of Business Finance and Accounting*, 26 Vol. 3, pp. 505-519.

- Kallapur, S. (1994), "Dividend Payout Ratios as Determinants of Earnings Response Coefficient", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 17, pp. 359-375.
- Kallapur, S., and M. A. Trombley, (1999), "The Association Between Investment Opportunity Set Proxies and Realized Growth", *Journal of Business Finance and Accounting*, Vol. 26, pp. 505-519.
- Karsana, Y. W., dan Supriyadi, (2004), "Analisis Moderasi Set Kesempatan Investasi Terhadap Hubungan Antara Kebijakan Dividen dan Aliran Kas Bebas dengan Tingkat *Leverage* Perusahaan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. XI No. 2, pp. 234-253.
- Magginson, W. L., (1997), *Corporate Finance Theory*, Addison Wesley.
- Monsen, J. R., and Down A, (1965), "A Theory of Large Managerial Firms", *The Journal of Political Economy*, Vol. 23.
- Myers, Stewart, C., (1977), "Determinants of Corporate Borrowing, *Journal of Financial Economics* 5", pp. 147-175.
- Putri, Imanda Firmantyas, dan Mohammad Nasir, (2006), "Analisis Persamaan Simultan Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Risiko, Kebijakan Hutang dan Kebijakan Dividen dalam Perspektif Teori Keagenan", *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Ross, Stephen A., W. R. Westerfield, and D. J., Bradford, (2000), *Fundamentals of Corporate Finance*, fifth edition, Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Sartono, R. A., (2001), *Manajemen Keuangan*, edisi ke empat, BPFE, Yogyakarta.
- Skinner, Douglas J, (1993), "The Investment Opportunity Set and Accounting Procedure Choice", *Journal of Accounting and Economics* 16, pp. 407-445.
- Smith, Jr., W. Clifford and Ross, L. Watt, (1992), "The Investment Opportunity Set and Corporate Financing, Dividend and Compensation Policies", *Journal of Financial Economics*, Vol.32, pp. 263-292.
- Tarjo, (2002), "Analisa *Free Cash Flow* dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kebijakan Utang pada Perusahaan Publik di Indonesia", *Simposium Nasional Akuntansi VI*, hal. 278-295.
- Watts, R. L., dan J. L. Zimmerman, (1986), *Positive Accounting Theory*, New York Hall.
- Wahidahwati, (2002), "Kepemilikan Manajerial dan Agency Conflict: Analisis Persamaan Simultan Non Linier dari Kepemilikan Manajerial, Penerimaan Risiko (*Risk Taking*), Kebijakan Utang dan kebijakan Dividen", *Simposium Nasional Akuntansi V*.

STUDI PEMAHAMAN ATURAN ETIKA DALAM KODE ETIK AKUNTAN: SIMULASIAN ETIKA PENGAUDITAN

Rustiana

E-mail: nana@mail.uajy.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstract

This paper is to investigate ability of accounting student about code of conduct accounting ethics. The definition of ethics is the philosophical study of morality, and, accordingly, morality is clearly identified as the characteristic subject matter of ethic. We use ten scenarios concerning ethical dilemmas in auditing. Data was drawn from a sample of 78 accounting students enrolled in accounting seminar and auditing 2 of Atma Jaya Yogyakarta University. Data collection method is used by a personally questionnaires survey. Data were analysed by qualitative technique. The results show that accounting students have good ability to learn about ethical dilemmas in auditing. The implications of the study are to increasing content of ethic in accounting curricula.

Keywords: *ethic's dilemma ,code of conduct, accounting students, auditing*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Banyaknya skandal bisnis pada perusahaan-perusahaan besar seperti Sunbeam, Enron, Worldcom, Tyco, Health South dan bangkrutnya KAP Arthur Andersen pada tahun 2002, profesi akuntan publik telah dihadapkan pada suatu krisis kepercayaan dan keraguan atas kredibilitas profesi (Kahn, 2002). Kasus-kasus tersebut menyebabkan profesi akuntan publik menjadi sorotan banyak pihak. Sehingga sorotan tajam diberikan kepada akuntan publik karena profesi ini dianggap memiliki kontribusi dalam banyak kasus kebangkrutan perusahaan (IAI online, 2004). Kejadian-kejadian ini berdampak negatif terhadap profesi akuntansi (Wei, 2002 dalam Thomas 2004). Banyaknya kasus tersebut berimplikasi serius pada peran pendidikan etika akuntansi.

Etika membantu komunitas bisnis dengan memfasilitasi dan mendorong kepercayaan publik dengan produk dan jasanya. Dalam profesi akuntansi tanggung jawab secara eksplisit dinyatakan dengan berbagai kode etik seperti yang diatur oleh organisasi profesi. Di Indonesia yang mengatur kode etik ini ada pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Alasan utama mempunyai pedoman etika bagi akuntansi adalah untuk membantu dalam proses pembuatan keputusan, tahu yang benar dan bukan hanya yang legal. Kode etik diperlukan sebagai pedoman dalam menangani situasi etis secara efektif.

Etika profesional merupakan aturan-aturan etika yang berlaku bagi anggota profesi yang dirancang untuk tujuan ideal maupun tujuan praktis. Kode Etik IAI dirancang untuk memenuhi tujuan ideal melalui Prinsip-Prinsip Etika, sedangkan tujuan praktis diharapkan dapat dicapai melalui Aturan Etika yang bersifat memaksa. Aturan Etika bisa berubah sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam profesi maupun perubahan dalam masyarakat. Kesadaran para anggota IAI untuk sukarela melaksanakan Kode etik-nya akan berpengaruh besar pada martabat reputasi profesi (Yusuf, 2001).

Pendidikan etika bagi mahasiswa akuntansi pada tingkat minimal adalah memperkenalkan mahasiswa akuntansi dengan kode etik yang mengatur perilaku akuntan. Tujuan profesi akuntansi adalah memenuhi tanggung

jawabnya dengan standar profesionalisme tertinggi, mencapai tingkat kinerja tertinggi, dengan orientasi kepada kepentingan publik. Ponemon (1988) menyatakan bahwa pertimbangan etika merupakan suatu hal yang kritical bagi status profesionalisme akuntansi yang dipercayai banyak pihak sebagai "batu penjur" dalam praktik akuntan publik. Organisasi profesi menyediakan suatu pedoman bagi para akuntan melalui standar profesional agar dapat membantu dalam menghadapi dilema etis. Dilema etis ini timbul sebagai akibat dari pemilihan tindakan yang baik untuk satu pihak namun tidak baik untuk pihak lain. Loeb (1988 dalam Huss, dkk 1993) berpendapat bahwa materi-materi akuntansi harus berkaitan dengan isu-isu moral.

1.2 Motivasi Penelitian

Motivasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa

1. Penelitian mengenai aturan etika akuntan Indonesia belum banyak dilakukan.
2. Penelitian ini diharapkan untuk mengisi *gap* antara dunia praktisi dengan akademisi terkait dengan topik etika audit.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali kemampuan mahasiswa akuntansi mengenali aturan etika dalam simulasi etika pengauditan

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Etika, Etika Profesional dan Kode Etik

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu kata *Ethos* yang berarti "Karakter". Nama lain dari etika adalah moralitas yang berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *mores* yang berarti "kebiasaan". Moralitas berfokus pada perilaku manusia yang benar dan salah. Jadi etika berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lainnya (Johnson dan Boynton, 2006). Etika menurut Mappes (1988 dalam Huss, et al 1993) didefinisikan sebagai:

"The philosophical study of morality, and, accordingly, morality is clearly identified as the characteristic subject matter of ethics".

Menurut Clark (2003) etika membantu masyarakat bisnis dengan memfasilitasi dan mendorong kepercayaan publik dalam menghasilkan produk maupun jasa. Dalam profesi akuntansi, tanggungjawab dinyatakan secara tegas yang dinyatakan dalam berbagai kode etik yang diatur oleh AICPA (*American Institute of Certified Accountant Public*). Di Indonesia Kode Etik diatur oleh Ikatan Akuntan Indonesia dengan Kode Etik Akuntan Indonesia.

Etika profesional mencakup prinsip-prinsip perilaku untuk orang-orang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan tujuan idealistis. Etika profesional ditetapkan oleh organisasi profesi bagi para anggotanya yang secara sukarela menerima prinsip perilaku profesional lebih keras daripada yang diminta undang-undang. Kode etik berpengaruh besar terhadap reputasi dan kepercayaan masyarakat pada profesi yang bersangkutan.

Mukadimah Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia menekankan pentingnya prinsip etika bagi para akuntan.

Keanggotaan dalam Ikatan Akuntan Indonesia bersifat sukarela. Dengan menjadi anggota, seorang akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga disiplin diri di atas dan melebihi yang disyaratkan oleh hukum dan peraturan.

Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesional dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesional. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi.

Alasan utama mempunyai pedoman etika dalam akuntansi adalah untuk membantu para akuntan dalam proses pembuatan keputusan, mengetahui apa yang benar, dan tidak hanya apa yang legal. Masyarakat bisnis

sering dihadapkan pada situasi yang beragam dalam lingkup kerjanya dan berujung pada suatu situasi dilema etis. Ini membutuhkan suatu pedoman etis yang dapat membantu penanganan situasi ini secara efektif. Kode etik diperlukan untuk menyediakan sejumlah pedoman etis bagi para anggotanya.

2.2 Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi anggota, baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, bekerja di lingkungan dunia usaha, instansi pemerintah, maupun di lingkungan pendidikan dalam pemenuhan tanggung jawab profesionalnya (Yusuf, 2000).

Tujuan profesi akuntansi adalah memenuhi tanggung jawabnya dengan standar profesionalisme tertinggi, mencapai tingkat kinerja tertinggi, dengan orientasi kepada kepentingan publik. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat kebutuhan dasar yang harus dipenuhi guna mencapai kredibilitas masyarakat membutuhkan kredibilitas informasi dan sistem informasi (IAI-online,2005).

2.3. Komposisi Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam Kongres VIII Ikatan Akuntan Indonesia di Jakarta pada tahun 1998 terdiri dari:

1. Prinsip Etika
2. Aturan Etika
3. Interpretasi Aturan Etika

Prinsip etika memberikan kerangka dasar bagi Aturan Etika yang mengatur pelaksanaan pemberian jasa profesional oleh anggota. Prinsip Etika disahkan oleh Kongres dan berlaku bagi seluruh anggota, sedangkan Aturan Etika disahkan oleh Rapat Anggota Himpunan dan hanya mengangkat anggota Himpunan yang bersangkutan. Interpretasi Aturan Etika merupakan interpretasi yang dikeluarkan oleh Badan yang dibentuk oleh Himpunan setelah memperhatikan tanggapan dari anggota, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, sebagai panduan dalam penerapan Aturan Etika, tanpa dimaksudkan untuk membatasi lingkup dan penerapannya.

Sebagai pernyataan ideal dari kode etik, prinsip etika bukan merupakan standar yang bisa dipaksakan pelaksanaannya. Sebaliknya, aturan etika merupakan standar minimum yang telah diterima dan bisa dipaksakan pelaksanaannya.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia memuat delapan prinsip etika sebagai berikut: (1) tanggung jawab profesi; (2) kepentingan public; (3) integritas; (4) obyektivitas; (5) kompetensi dan kehati-hatian profesional; (6) kerahasiaan; (7) perilaku profesional; dan (8) standar teknis

2.4. Aturan Etika – Kompartemen Akuntan Publik

Aturan etika ini harus diterapkan oleh anggota Ikatan Akuntan Indonesia – Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP) dan staf profesional (baik anggota IAI-KAP maupun yang bukan anggota IAI-KAP) yang bekerja pada suatu Kantor Akuntan Publik (KAP). Rekan pimpinan KAP bertanggung jawab atas ditaatinya aturan etika oleh anggota KAP. Adapun isi Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik adalah sebagai berikut

- 100 Independensi, integritas dan obyektivitas
 - 101 independensi
 - 102 integritas dan obyektivitas
- 200 standar umum dan prinsip akuntansi
 - 201 standar umum
 - 202 kepatuhan terhadap standar
 - 203 prinsip-prinsip akuntansi
- 300 tanggung jawab kepada klien
 - 301 informasi klien yang rahasia
 - 302 fee profesional

- 400 tanggung jawab kepada rekan seprofesi
 - 401 tanggung jawab kepada rekan seprofesi
 - 402 komunikasi antar akuntan publik
 - 403 perikatan atestasi
- 500 tanggung jawab dan praktik lain
 - 501 perbuatan dan perkataan yang mendiskreditkan
 - 502 iklan, promosi dan kegiatan pemasaran lainnya
 - 503 komisi dan *fee referral*
 - 504 bentuk organisasi dan nama KAP

3. METODE PENELITIAN

3.1 Cara Pengambilan Sampel

Sampel yang dipilih adalah mahasiswa akuntansi FE-UAJY yang sedang mengambil mata kuliah Auditing 2 dan Seminar Audit pada semester ganjil TA 2007/2008. Mahasiswa yang berpartisipasi dalam penelitian ini ada sebanyak 78 orang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara *personally administered questionnaire* (Sekaran,2000) yakni suatu metode pengumpulan sampel dengan menyebarkan kuesioner pada sekelompok responden secara langsung, pada kelas audit 2 dan seminar audit.

Kuesioner terdiri dari dua bagian yakni, bagian pertama, berisi 10 skenario simulasi etika dalam pengauditan, yang mana responden diminta untuk menyatakan penilaian tentang melanggar tidaknya pernyataan tersebut dengan Aturan Etika dalam Ikatan Akuntan Publik. Pengukuran menggunakan skala nominal. Bagian kedua, berupa data demografi responden, yang berisi jenis kelamin, umur, dan ipk.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Aturan Etika merupakan standar minimum yang telah diterima dan bisa dipaksakan pelaksanaannya (IAI). Aturan etika meliputi (1) independensi, integritas dan obyektivitas; (2) standar umum dan prinsip akuntansi; (3) tanggung jawab kepada klien; (4) tanggung jawab kepada rekan seprofesi; dan (5) tanggung jawab dan praktik lain. Pemahaman atas aturan etika diukur dengan 10 skenario simulasi etika dalam pengauditan (Yusuf, 2001). Responden diminta untuk memberikan respon atas skenario etika audit dalam 3 pilihan yakni: (1) melanggar; (2) tidak melanggar; dan (3) tidak dapat ditentukan

3.4 Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif berupa *mean* untuk masing-masing ilustrasi skenario dan dibahas secara kualitatif yang dikaitkan dengan Aturan Etika dan Prinsip Etika Akuntan Indonesia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dari hasil olahan statistik, responden berjenis kelamin wanita sebanyak 48,1% atau 37 orang dan responden pria 40 orang atau 51,9%. Umur responden berkisar 20 - 28 th dengan jumlah terbanyak berumur 21 th sebesar 30 orang atau 39%; sebanyak 22 orang berumur 22 th atau 28,6%; dan yang berumur 23 th sebanyak 12 orang atau 15,6%. Responden yang berumur 20 th sebanyak 8 orang atau 10,4%. Responden berumur 25 th, 27 th dan 28 th masing-masing sebanyak 1 orang. Sedangkan ada 2 responden yang tidak mencantumkan umurnya.

Sebagian besar responden (54,5%) berasal dari angkatan tahun 2004 yakni sebanyak 42 orang. Kemudian diikuti responden yang berasal dari angkatan tahun 2003 sebanyak 21 orang atau sebesar 27,3 %. Statistik deskriptif

responden berdasar IPK adlah maksimum adalah 3,83 dan minimum sebesar 2,1 dengan deviasi standar 0,36. Sedangkan rata-rata IPK responden adalah 2,80.

4.2 Hasil dan Pembahasan

Skenario 1

Auditor memiliki utang pada sebuah bank, padahal bank tersebut adalah klien auditnya

Tabel 1
Statistik Deskriptif Skenario 1

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	45	57.7*	Aturan Etika no 101
Tidak melanggar	21	26.9	
Tidak dapat ditentukan	10	12.8	
Tidak valid	2	2.6	

Sumber : Olahan Data Primer

Sebanyak 45 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar (57,7%) kode etik; yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar kode etik sebanyak 21 orang (26,9%); sedangkan 10 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (12,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Pada skenario 1 ini, hanya 57,7% dari keseluruhan mahasiswa, mempunyai kemampuan untuk menilai bahwa tindakan auditor tersebut melanggar kode etik akuntan Indonesia untuk aturan etika nomor 100 mengenai independensi, integritas dan obyektivitas.

Tindakan auditor menurut responden, melanggar aturan etika nomor 101 mengenai independensi, yang menyatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental yang independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independen tersebut harus meliputi independen dalam fakta (*in facts*) maupun dalam penampilan (*in appearance*).

Ketika auditor memiliki utang pada bank yang menjadi kliennya, maka auditor tidak independen dalam fakta/*independent in fact*, karena ada ikatan kepentingan keuangan yakni hubungan hutang piutang. Selain melanggar kode tika akuntan, situasi ini melanggar pula prinsip keempat yakni obyektivitas. Setiap anggota harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajibannya. Dalam hal ini ada benturan kepentingan akuntan sebagai auditor independent sekaligus terlibat hubungan hutang-piutang dengan bank klien.

Meskipun hanya 57,7% dari keseluruhan mahasiswa yang mempunyai kemampuan untuk menilai bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, secara keseluruhan menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 1 ini dengan baik.

Skenario 2

Pendapat wajar tanpa pengecualian diberikan ketika laporan keuangan Kotamadya disusun sesuai dengan prinsip-prinsip yang diterapkan Dewan Standar Akuntansi Sektor Publik.

Pada table 2 dapat dibaca bahwa sebanyak 5 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar kode etik (6,4%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar kode etik sebanyak 54 orang (69,2%); 17 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (21,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Tabel 2
Statistik Deskriptif Skenario 2

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	5	6,4	Aturan Etika no 201
Tidak melanggar	54	69,2	
Tidak dapat ditentukan	17	21,8	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Pada skenario 2 ini, sebanyak 69,2% dari keseluruhan mahasiswa, mempunyai kemampuan untuk menilai, bahwa tindakan auditor tersebut tidak melanggar kode etik akuntan Indonesia untuk aturan etika nomor 200 mengenai standar umum dan prinsip akuntansi.

Ke 69,2% mahasiswa menyatakan bahwa ketika auditor memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian diberikan atas laporan keuangan Kotamadya yang telah disusun sesuai dengan prinsip-prinsip yang diterapkan Dewan Standar Akuntansi Sektor Publik, sesuai dengan aturan etika no.201. Aturan no.201 ini mengenai Standar Umum yang menyatakan bahwa anggota KAP harus mematuhi standar berikut ini beserta interpretasi yang terkait yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang ditetapkan IAI, yang meliputi: kompetensi profesional; kecermatan dan keseksamaan profesional; perencanaan dan supervise; dan data relevan yang memadai.

Selain itu auditor telah memenuhi aturan etika nomor 203 mengenai prinsip-prinsip akuntansi yang menyatakan bahwa anggota KAP tidak diperkenankan

1. Menyatakan pendapat atau memberikan penegasan bahwa laporan keuangan atau data keuangan lain suatu entitas disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum atau
2. Menyatakan bahwa ia tidak menemukan perlunya modifikasi material yang harus dilakukan terhadap laporan atau data tersebut agar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku

Ke-69,2% dari responden telah mampu menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, sehingga demikian menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 2 dengan baik.

Skenario 3

Auditor menahan catatan-catatan klien sebagai cara untuk memaksa dilakukannya pembayaran atas fee audit yang telah lewat waktu.

Pada tabel 3 dapat dibaca, sebanyak 46 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar aturan etika (59%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar aturan etika sebanyak 20 orang (25,6%); sedangkan 10 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (12,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Skenario 3

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	46	59	Aturan Etika no 501
Tidak melanggar	20	25,6	
Tidak dapat ditentukan	10	12,8	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Tindakan auditor dengan menahan catatan-catatan klien sebagai cara untuk memaksa dilakukannya pembayaran tas fee audit yang telah lewat waktu, telah melanggar aturan etika nomor 500 tentang tanggung jawab dan praktik lain. Secara khusus melanggar aturan etika nomor 501 perbuatan dan perkataan yang mendiskreditkan. Setiap anggota tidak diperkenankan melakukan tindakan dan/atau mengucapkan perkataan yang mencemarkan profesi. Selain melanggar aturan etika nomor 051 juga melanggar prinsip etika ketujuh yakni perilaku professional. Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

Kewajiban untuk menjauhi tingkah laku yang dapat mendiskreditkan profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai perwujudan tanggung jawabnya kepada penerima jasa, pihak ketiga, anggota yang lain, staf, pemberi kerja dan masyarakat umum.

Meskipun hanya 59% dari responden yang mampu menjawab bahwa tindakan auditor telah melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, namun demikian menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 3 dengan baik.

Skenario 4

Auditor membayar utang pensiun kepada orang-orang yang dulu pernah bekerja pada kantor akuntan yang bersangkutan.

Tabel 4
Statistik Deskriptif Skenario 4

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	10	12,8	Tidak diatur
Tidak melanggar	50	64,1	
Tidak dapat ditentukan	16	20,5	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel 4 dapat dibaca bahwa sebanyak 10 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar aturan etika (12,8%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar aturan etika sebanyak 50 orang (64,1%); sedangkan 16 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (21,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Pembayaran utang pension kepada orang-orang yang dulu pernah bekerja pada kantor akuntan yang bersangkutan merupakan suatu tindakan yang tidak melanggar aturan etika. Bahkan tindakan ini merupakan bentuk kepedulian kantor akuntan public terhadap para karyawan yang dulu pernah bekerja didalamnya. Tindakan auditor inopiu tidak ada hubungannya dengan klien.

Dalam hal ini, mahasiswa yang dapat menilai tindakan auditor tersebut tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, lebih dari 60% yakni sebesar 64,1%. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 4 dengan baik.

Skenario 5

Auditor menjual saham-sahamnya dalam perusahaan klien pada bulan April sebelum memulai audit pada perusahaan klien tersebut yang berakhir tanggal 31 Desember.

Tabel 5
Statistik Deskriptif Skenario 5

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	27	34,6	Aturan Etika no.102
Tidak melanggar	30	38,5	
Tidak dapat ditentukan	18	23,1	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Pada tabel 5 dapat dibaca, sebanyak 27 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia (34,6%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 30 orang (38,5%); 18 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (21,8 %); dan sebanyak 1 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Tindakan auditor pada skenario 5 ini dengan cara menjual saham-sahamnya pada perusahaan klien sebelum melakukan audit pada laporan keuangan menunjukkan bahwa tindakan tersebut tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 100 mengenai independensi, integritas dan obyektivitas. Secara khusus aturan nomor 101 tentang independensi. Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental yang independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independen tersebut harus meliputi independen dalam facta (*in facts*) maupun dalam penampilan (*in appearance*).

Meskipun auditor tidak lagi memiliki saham pada perusahaan klien, namun pada laporan keuangan klien yang diaudit berisi suatu transaksi dimana auditor pernah menjadi pemegang saham pada perusahaan klien. Dalam hal ini auditor tidak *independent in appearance*. Namun sebenarnya dari skenario 5 tersebut tidak disebutkan berapa banyak jumlah kepemilikan saham yang pernah dimiliki auditor pada perusahaan klien. Apakah pemilikan saham tersebut material sehingga dapat mengganggu kredibilitas laporan keuangan klien?.

Ada yang menarik dari temuan ini, riset ini menemukan bahwa jawaban mahasiswa antara yang menyatakan bahwa tindakan auditor dalam skenario 5 ini, terbagi menjadi dua besar. Jawaban mahasiswa yang menjawab bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia 27 orang (34,6%) dan yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 30 orang (38,5%) hanya terpaut 2,2% atau selisih 3 orang. Dapat diartikan bahwa pada kelompok mahasiswa yang memilih jawaban bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, menganggap bahwa informasi dari skenario tersebut belum cukup untuk digunakan memilih jawaban apakah auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia.

Namun sebenarnya dari Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 102 tentang integritas dan obyektivitas, menyatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus mempertahankan integritas dan obyektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangannya kepada pihak lain. Ada benturan kepentingan saat sedang mengaudit laporan keuangan klien, meskipun telah tidak menjadi salah satu investor klien, namun pernah menjadi investor perusahaan tersebut saat melakukan penugasan audit.

Selain itu pada prinsip keempat, setiap anggota harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

Obyektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip obyektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain.

Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan obyektivitas mereka dalam berbagai situasi. Anggota dalam praktik publik memberikan jasa atestasi, serta konsultasi manajemen. Anggota yang lain menyiapkan laporan keuangan sebagai seorang bawahan, melakukan jasa audit terbaik dan

bekerja dalam kapasitas keuangan dan manajemennya di industri, pendidikan, dan pemerintahan. Mereka juga mendidik dan melatih orang-orang yang ingin masuk ke dalam profesi. Apapun jasa dan kapasistasnya, anggota harus melindungi integritas pekerjaannya dan memelihara obyektivitas.

Ada baiknya auditor mempertimbangkan dalam menghadapi situasi dan praktik secara spesifik berhubungan dengan aturan etika mengenai obyektivitas, pertimbangan yang cukup harus diberikan auditor atas hubungan-hubungan (auditor pernah menjadi investor persusahaan klien) yang memungkinkan prasangka, bias atau pengaruh lainnya untuk melanggar obyektivitas harus dihindari.

Skenario 6

Seorang auditor menerima penugasan yang diketahuinya bahwa ia tidak memiliki keahlian untuk melakukan audit.

Tabel 6
Statistik Deskriptif Skenario 6

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	59	75,6	Aturan Etika no.201
Tidak melanggar	7	9	
Tidak dapat ditentukan	10	12,8	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Pada tabel 6 dapat dibaca, sebanyak 59 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia (75,6%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 7 orang (9%); 10 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (12,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Tingginya prosentase jawaban responden (75,6%) yang menyatakan bahwa tindakan auditor pada skenario 6 melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 200 mengenai standar umum dan prinsip akuntansi, khususnya nomor 201 tentang standar umum, yang menyatakan bahwa anggota KAP harus mematuhi standar berikut ini beserta interpretasi yang terkait yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang ditetapkan IAI, yang meliputi: kompetensi profesional; kecermatan dan keseksamaan profesional; perencanaan dan supervisi; dan data relevan yang memadai.

Pada skenario 6, auditor mungkin menerima penugasan audit khusus seperti audit sistem informasi. Untuk dapat melakukan audit sistem informasi, auditor harus mempeoleh sertifikasi audit sistem informasi/*certified information system audit* (CISA) seperti yang ditetapkan oleh bapepam. Apabila auditor mengetahui bahwa dia tidak memiliki kompetensi untuk melakukan audit tersebut maka sebenarnya auditor telah melanggar prinsip etika kelima. Yakni, setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesionalnya yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan. Ini mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya. demi kepentingan pengguna jasa dan konsisten dengan tanggung jawab profesi kepada publik.

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seyogyanya tidak menggambarkan dirinya memiliki keahlian atau pengalaman yang tidak mereka punyai. Dalam semua penugasan dan dalam semua tanggung jawabnya, setiap anggota harus melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi yang akan

meyakinkan bahwa kualitas jasa yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti disyaratkan oleh Prinsip Etika.

Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Dalam hal penugasan profesional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien kepada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pengalaman dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk tanggung jawab yang harus dipenuhinya.

Banyaknya (75,6%) mahasiswa yang mempunyai kemampuan untuk menilai bahwa tindakan auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 6 dengan baik.

Skenario 7

Auditor telah menetapkan fee sejumlah tertentu untuk seorang kliennya tetapi menyatakan pada klien tersebut bahwa sesungguhnya akan bergantung pada banyaknya pekerjaan yang dilakukan

Tabel 7
Statistik Deskriptif Skenario 7

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	40	51,3	Atruan Etika no 302
Tidak melanggar	21	26,9	
Tidak dapat ditentukan	15	19,2	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : *Olahan Data Primer*

Pada tabel 7 dapat dibaca, sebanyak 40 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia (51,3%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 21 orang 26,9%; 15 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (19,2%); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Dalam menentukan perikatan/penugasan audit, fee audit telah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara klien dengan kantor akuntan publik yang melakukan audit keuangan pada klien pada dokumen Proposal Audit. Jika kemudian auditor menganggap bahwa fee yang telah disepakati sejak awal perikatan/penugasan audit ternyata harus berubah menjadi lebih tinggi dari yang telah disepakati, berarti auditor telah melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 302 mengenai fee profesional, bahwa anggota KAP tidak diperkenankan mendapatkan klien dengan cara menawarkan fee yang dapat merusak citra profesi.

Selain itu, auditor juga melanggar prinsip ketujuh mengenai perilaku profesional. Pada prinsip ini, setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

Kewajiban untuk menjauhi tingkah laku yang dapat mendiskreditkan profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai perwujudan tanggung jawabnya kepada penerima jasa, pihak ketiga, anggota yang lain, staf, pemberi kerja dan masyarakat umum.

Dari tabel 7 sebanyak 51,3% mahasiswa menyatakan bahwa auditor pada skenario 7 telah melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, yang berarti bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 7 dengan baik.

Skenario 8

Sebuah kantor akuntan memasang advertensi di surat khabar yang berisi pernyataan bahwa kantor akuntan tersebut hanya mengalami sedikit pengaduan di pengadilan dibandingkan dengan kantor-kantor akuntan saingannya.

Tabel 8
Statistik Deskriptif Skenario 8

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	35	44,9	Aturan Etika no.501 dan 502
Tidak melanggar	21	26,9	
Tidak dapat ditentukan	20	25,6	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Pada tabel 8 dapat dibaca, sebanyak 35 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia (44,9%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 21 orang (26,9%); 20 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (25,6 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Pada ilustrasi skenario 8 tersebut, auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 500 tentang tanggung jawab dan praktik lain, khususnya nomor 501 tentang perbuatan dan perkataan yang mendiskreditkan, yakni anggota tidak diperkenankan melakukan tindakan dan/atau mengucapkan perkataan yang mencemarkan profesi. Dan auditor juga melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 502 tentang iklan, promosi dan kegiatan pemasaran lainnya. Dalam aturan tersebut mengatur bahwa Anggota dalam menjalankan praktik akuntan publik tidak diperkenankan mencari klien melalui pemasangan iklan, melakukan tindakan promosi pemasaran dan kegiatan pemasaran lainnya sepanjang tidak merendahkan citra profesi. Anggota yang beriklan dengan mendiskreditkan kantor akuntan lain merupakan suatu tindakan yang juga merendahkan citra profesi.

Meskipun hanya 44,9% mahasiswa yang berpendapat bahwa tindakan auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, secara keseluruhan mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 8 dengan baik.

Skenario 9

Auditor berhenti dari jabatannya selaku bendahara di perusahaan klien pada tanggal 1 Mei, sebelum ia memulai audit atas perusahaan klien tersebut yang berakhir tanggal 31 Desember

Pada tabel 9, sebanyak 32 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar (41%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar sebanyak 27 orang (34,6%); 17 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (21,8 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

Tabel 9
Statistik Deskriptif Skenario 9

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	32	41	Aturan Etika no.101 dan 102
Tidak melanggar	27	34,6	
Tidak dapat ditentukan	17	21,8	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Pada ilustrasi skenario 9 tersebut, auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 100 tentang Independensi, integritas dan obyektivitas, khususnya nomor 101 tentang independensi. Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental yang independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independen tersebut harus meliputi independen dalam *facta (in facts)* maupun dalam penampilan (*in appearance*). Meskipun saat melakukan audit laporan keuangan klien, auditor telah berhenti dari jabatannya sebagai bendahara klien, kondisi ini membuat auditor tidak independen dalam penampilan.

Selain melanggar independensi, auditor rentan dengan Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 102 tentang integritas dan obyektivitas. Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus mempertahankan integritas dan obyektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangannya kepada pihak lain. Pada saat melakukan audit laporan keuangan klien, auditor pernah menjadi bendahara pada tahun yang diaudit. Kondisi ini dapat menyebabkan auditor kehilangan obyektivitasnya sehingga dapat bersikap memihak atau terlibat benturan kepentingan antara berperan sebagai auditor dengan kepentingan klien. Padahal pada Prinsip Etika keempat, setiap anggota harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

Obyektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip obyektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain.

Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan obyektivitas mereka dalam berbagai situasi. Anggota dalam praktik publik memberikan jasa atestasi, serta konsultasi manajemen. Anggota yang lain menyiapkan laporan keuangan sebagai seorang bawahan, melakukan jasa audit terbaik dan bekerja dalam kapasitas keuangan dan manajemennya di industri, pendidikan, dan pemerintahan. Mereka juga mendidik dan melatih orang-orang yang ingin masuk ke dalam profesi. Apapun jasa dan kapasitasnya, anggota harus melindungi integritas pekerjaannya dan memelihara obyektivitas.

Meskipun hanya 41% mahasiswa yang berpendapat bahwa tindakan auditor melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, secara keseluruhan mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 9 dengan baik.

Skenario 10

Auditor memberitahukan informasi rahasia tentang kliennya kepada auditor pengganti.

Tabel 10
Statistik Deskriptif Skenario 10

Tanggapan terhadap Aturan Etika Akuntan Indonesia	Frekuensi	Prosentase (%)	Aturan Etika Akuntan Indonesia
Melanggar	29	37,2	Aturan Etika no.402
Tidak melanggar	36	46,2	
Tidak dapat ditentukan	11	14,1	
Tidak valid	2	2,6	

Sumber : Olahan Data Primer

Sebanyak 29 orang memilih bahwa tindakan auditor tersebut melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia (37,2%); yang menjawab bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia sebanyak 36 orang (46,2%); 11 orang menjawab tindakan auditor tersebut tidak dapat ditentukan (14,1 %); dan sebanyak 2 orang tidak memilih jawaban yang tersedia.

**Studi Pemahaman Aturan Etika Dalam Kode Etik Akuntan: Simulasian Etika Pengauditan
(Rustiana)**

Pada ilustrasi skenario 10 tersebut, auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia nomor 402 tentang komunikasi antar akuntan publik. Anggota wajib berkomunikasi tertulis dengan akuntan publik pendahulu bila mengadakan perikatan (*engagement*) audit menggantikan akuntan publik pendahulu atau untuk tahun buku yang sama ditunjuk akuntan publik lain dengan jenis dan periode serta tujuan yang berlainan. Akuntan publik pendahulu wajib menanggapi secara tertulis permintaan komunikasi dari akuntan pengganti secara memadai.

Meskipun hanya 46,2% mahasiswa yang berpendapat bahwa tindakan auditor tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia, secara keseluruhan mahasiswa memiliki kemampuan untuk menilai tindakan auditor dalam ilustrasi skenario 10 dengan baik.

Tabel 11
Kompilasi Jawaban 10 Skenario Etika Audit

No.	10 Skenario Aturan Etika Audit	Tanggapan mahasiswa	(%)
1.	<i>Auditor memiliki utang pada sebuah bank, padahal bank tersebut adalah klien auditnya</i>	Melanggar	57.7
2.	<i>Pendapat wajar tanpa pengecualian diberikan ketika laporan keuangan Kotamadya disusun sesuai dengan prinsip-prinsip yang diterapkan Dewan Standar Akuntansi Sektor Publik.</i>	Tidak melanggar	69.2
3.	<i>Auditor menahan catatan-catatan klien sebagai cara untuk memaksa dilakukannya pembayaran atas fee audit yang telah lewat waktu</i>	melanggar	59.0
4.	<i>Auditor membayar utang pensiun kepada orang-orang yang dulu pernah bekerja pada kantor akuntan yang bersangkutan.</i>	Tidak melanggar	64.1
5.	<i>Auditor menjual saham-sahamnya dalam perusahaan klien pada bulan April sebelum memulai audit pada perusahaan klien tersebut yang berakhir tanggal 31 Desember.</i>	Tidak melanggar	38.5
6.	<i>Seorang auditor menerima penugasan yang diketahuinya bahwa ia tidak memiliki keahlian untuk melakukan audit.</i>	melanggar	75.6
7.	<i>Auditor telah menetapkan fee sejumlah tertentu untuk seorang kliennya tetapi menyatakan pada klien tersebut bahwa sesungguhnya akan bergantung pada banyaknya pekerjaan yang dilakukan</i>	melanggar	51.3
8.	<i>Sebuah kantor akuntan memasang advertensi di surat khabar yang berisi pernyataan bahwa kantor akuntan tersebut hanya mengalami sedikit pengaduan di pengadilan dibandingkan dengan kantor-kantor akuntan saingannya.</i>	melanggar	44.9
9.	<i>Auditor berhenti dari jabatannya selaku bendahara di perusahaan klien pada tanggal 1 Mei, sebelum ia memulai audit atas perusahaan klien tersebut yang berakhir tanggal 31 Desember</i>	melanggar	41.0
10	<i>Auditor memberitahukan informasi rahasia tentang kliennya kepada auditor pengganti.</i>	Tidak melanggar	46.2
Rata-rata jawaban responden seluruhan			50.26

Sumber : *Olahan Data Primer*

Pada tabel 11 berisi kompilasi jawaban responden atas 10 skenario ilustrasi auditor terkait dengan Aturan Etika Akuntan Indonesia. Pada tabel dapat dibaca bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden adalah 50.26%. Ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa audit mengenai Aturan Etika dalam Kode Etik Akuntan Indonesia terkait pelanggaran etika dalam pengauditan masih relatif baik. Hal ini disebabkan, antara lain karena ada beberapa ilustrasi yang mana mahasiswa kurang mampu membedakan apakah tindakan auditor dalam skenario-

skenario tersebut melanggar atau tidak melanggar Aturan Etika Akuntan Indonesia. Misalnya pada skenario no. 5,8,9, dan 10 yang ditunjukkan dengan prosentase jawaban responden pada skenario-skenario tersebut dibawah 50 %.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini menyediakan bukti empiris mengenai persepsi mahasiswa audit mengenai Aturan Etika dalam Kode Etik Akuntan Indonesia terkait pelanggaran etika dalam pengauditan. Ada sebanyak 10 skenario pelanggaran etika dalam pengauditan yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil studi ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa audit mengenai Aturan Etika dalam Kode Etik Akuntan Indonesia terkait pelanggaran etika dalam pengauditan masih relatif baik dengan prosentase sebesar 50,26%.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, *pertama*, skenario pelanggaran etika audit dalam penelitian ini meskipun telah menggunakan 10 skenario, namun belum dapat mewakili dengan baik situasi dan kondisi yang terkait dengan audit laporan keuangan yang sesungguhnya dalam lingkungan bisnis yang kompleks. *Kedua*, pengukuran persepsi pelanggaran etika audit hanya didasarkan pada kasus yang sifatnya hipotetis, ada baiknya menggunakan kasus nyata yang benar-benar terjadi di lingkungan kantor akuntan public. *Terakhir*, responden mahasiswa yang dijadikan sampel hanya berasal dari salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan

5.3 Implikasi

Implikasi penelitian ini adalah, *pertama*, dapat menyediakan gambaran model karakteristik etika yang relatif cukup lengkap dalam materi pengauditan. *Kedua*, membantu para pendidik akuntansi khususnya bidang audit untuk semakin mencari dan menambah koleksi variasi skenario dilema etis yang terjadi pada kondisi sebenarnya di dunia praktik, untuk diperkenalkan pada para mahasiswa kelas-kelas auditing maupun seminar audit. *Terakhir*, menambah informasi tentang persepsi etika mahasiswa akuntansi pentingnya memahami tindakan auditor dikaitkan dengan Aturan Etika dan Prinsip Etika Akuntansi Indonesia sehingga dengan demikian membantu mempersiapkan sejak dini mahasiswa untuk memasuki dunia auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., (1987), "Moral Development and Accounting Education", *Journal of Accounting Education*, Vol.5, pp.27-43.
- Beltramini, R., R. Peterson dan G. Kozmetsky, (1984), "Concerns of College Students Regarding Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, Vol.3, pp.195-200.
- Dalton, D., M. Metzger dan J. Hill, (1994), "The New U.S. Sentencing Commission Guidelines: A WakeUp Call for Corporate America", *Academy of Management Executive*, Vol.8, pp. 7-16.
- Dreike, E. dan C. Moeckel, (1995), "Perceptions of Senior Auditors: Ethical Issues and Factors Affecting Actions", *Research on Accounting Ethics*, Vol.1, pp.331-348.
- Flory, S., T. Phillips, R. Reidenbach dan D. Robin, (1992), "A Multidimensional Analysis of Selected Ethical Issues in Accounting", *Accounting Review*, Vol.67, pp.284-302.
- IAI online.(2004). Menyoal tanggung jawab profesi akuntan publik. *Artikel di*<http://www.akuntan publik.org/publikasi/pubis36.html> *didownload pada*26 juni2005
- IAI. Kode Etik Akuntan Indonesia, didownload pada www.iaiglobal.or.id/organisasi pada tanggal 26 Juni 2005

- Landry, R, Jr., G. D. Moyes, dan A.C Cortes., (2004). "Ethical Perseptions among Hispanic Student: Differences by Major and Gender". *Journal of Education for Business*.Vol 80. No.2
- Langenderfer, H.Q dan J.W. Rockness., (1989). "Integrating Ethics into the Accounting Curriculum: Issues, Problems, and Solutions". *Issues in Accounting Education*.
- Lawrence, J.E dan M.K.Shaub., (1997). "The Ethical Construction of Auditors: An Examination of the Effect of Gender and Career Level". *Managerial Finance*, Vol.23.,No.12, pp.52.
- Loeb, S.E., (1988). "Accounting Ethics: Surviving, Survival of the Fittest". *Advances in Public Interest Accounting*.
- Mastracchio Jr, J. (2005). "Teaching CPAs about Serving the Public Interest". *The CPA Journal*, Vol.75 No.1. p 6-9
- Meyer, M.J dan D. McMahon., (2004). "An Examination of Ethical Research Conduct by Experienced and Novice Accounting Academics". *Issues in Accounting Education*. Vol.19 .No.4 p 413 -442
- Muhammad, Marie., (2002). "Profesi Akuntan dan Kejahatan Korporasi". Artikel di http://www.transparansi.or.id/berita/berita-september2002/berita_230902.html didownload tanggal 26 Juni 2005.
- Richardson, R.C., (2004). "Thinking Outside of the Box (of Wine, that Mis): An Exercise in Independence". *Issues in Accounting Education*.Vol.19.No.3.p 363-367.
- Russell,K.A dan C.S.Smith., (2003). "Accounting Education's Role in Corporate Malfeasance: Its's time for a New Currirulum". *Strategic Finance*. Vol 85., No.6 p.46
- Shafer, W.E., R.E.Morris., dan A.A. Ketchand., (2001), "Effects of Personal Values on Auditors' Ethical Decision". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol.14., No.3.
- Stanga, K. dan R. Tureen., (1991), "Ethical Judgments on Selected Accounting Issues: An Empirical Study", *Journal of Business Ethics* 10, 739-747.
- Sweeney J.T., dan R.W.Roberts., (1997), "Cognitive Moral Development and Auditor Independence". *Accounting, Organizationand Society*, Vol.24., No.3/4.,pp337-352.
- Sweeney, J., (1995), "The Moral Expertise of Auditors: An Exploratory Analysis", *Research on Accounting Ethics* Vol.1, pp.213-234.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MODAL INTELEKTUAL, DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA PEMIMPIN JURUSAN DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Sukarman Purba
Email: arman_prb@yahoo.com
Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

Abstract

The objective of this research is to obtain information concerning the effect of organizational culture, intellectual capital, innovative behavior, on Department chairman's performance. The research was carried out in 2005 with sample of 40, selected randomly and the data has been analyzed by path analysis after all variables put into the correlation matrix. The finding of the research shows that Department chairman's performance is affected directly by Organizational culture, Intellectual capital, and Innovative behavior. Based on those findings it could be concluded that any changing or variation which occurred at Department chairman's performance might have been effected by Organizational culture, Intellectual capital, and Innovative behavior. Therefore, in managing Department chairman's performance, organizational culture, intellectual capital, and innovative behavior should be put into strategic planning of human resources development at Universitas Negeri Medan, however other variables are necessary to be taken into account by next performance research.

Keywords : *Organizational culture, Intellectual capital, Innovative behavior, on Department chairman's performance.*

1. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan formal dituntut untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi manusia yang sesuai dengan yang diharapkan tujuan pendidikan nasional, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Selain itu, lulusan Perguruan Tinggi diharapkan mampu mengisi kebutuhan akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga profesional pada tingkat dan jenis kemampuan yang beragam.

Di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan tinggi dilakukan oleh pemerintah, yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan oleh masyarakat yaitu, Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Peran Perguruan Tinggi dalam memberikan jasa pendidikan tinggi semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan Perguruan Tinggi Swasta yang selalu meningkat pada akhir-akhir ini, dengan menawarkan berbagai jenis dan tingkat program studi. Perguruan Tinggi sebagai tempat kegiatan proses pembelajaran diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akademik yang profesional, berkepribadian sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional. Namun, dalam kenyataannya Tilaar (2000:136) menyatakan pendidikan tinggi di Indonesia masih belum bermakna dalam peningkatan kualitas manusia Indonesia, baik moral, etos kerja, kemampuan dan keterampilan masih jauh dari harapan yang didambakan. Kehidupan global saat ini menuntut penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, namun upaya pendidikan tinggi masih belum sepenuhnya memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin (Sukarman Purba)

Universitas Negeri Medan sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Medan memiliki peran dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu kegiatan bidang pendidikan, penelitian dan pelayanan pada masyarakat. Universitas Negeri Medan (Unimed) memiliki visi untuk menjadi universitas yang unggul dalam bidang pendidikan, industri, dan pariwisata. Sedangkan misi Universitas Negeri Medan adalah: a) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, b) Mengembangkan Unimed menjadi *teaching and research institution* yang unggul, c) mengembangkan budaya kewirausahaan, d) menumbuhkan budaya ilmiah, dan e) membina suasana akademik dan iklim organisasi yang sehat (Unimed, 2004: 9). Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, dilakukan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia agar dapat memberikan dan memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat, khususnya dalam pemberian pelayanan yang bermutu pada mahasiswa.

Berkaitan dengan itu, peranan Jurusan atau program studi yang merupakan institusi terdepan yang secara operasional dalam sistem pendidikan sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga dituntut untuk secara aktif melakukan terobosan ataupun inovasi di dalam mengelola jurusan atau program studi agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada mahasiswanya. Untuk itu, keterlibatan secara aktif dan kerjasama yang baik diantara para pelaku, seperti ketua jurusan, sekretaris, ketua program studi, staf pengajar, laboran, dan staf administrasi diharapkan secara bersama-sama memberi kontribusi sesuai dengan tugas dan wewenang dari masing-masing personil untuk mewujudkan keberhasilan jurusan. Pemimpin jurusan sebagai pucuk pimpinan di jurusan dihadapkan pada keharusan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya dalam mengelola manajemen jurusan baik dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi dan mengembangkan semua kegiatan pendidikan serta mampu mengelola staf pengajar dan pegawai di jurusan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada mahasiswa.

Persoalan mutu pendidikan sangat berkaitan dengan bagaimana proses belajar mahasiswa, bagaimana mahasiswa belajar, bagaimana kinerja pemimpin jurusan dalam mengelola manajemen jurusan dalam memberikan pelayanan yang bermutu bagi mahasiswanya. Pemimpin Jurusan akan berhasil bila adanya kerjasama yang baik dengan dosen, sesama dosen, pegawai dengan pemimpin jurusan dalam mengelola jurusan/program studi dengan baik. Namun dalam kenyataannya, sering terjadi keterlambatan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya di perguruan tinggi, salah satu disebabkan karena kinerja dari pemberi layanan belum memuaskan. Seperti diungkapkan Moenir (1998: 40-41) bahwa hal ini disebabkan masih rendahnya kinerja pegawai yang merupakan refleksi dari: (1) kurang adanya kesadaran dari pegawai akan tugas dan kewajiban sehingga mereka melayani dengan santai padahal orang yang menunggu hasil kerjanya sudah gelisah, (2) sistem, prosedur, otonomi kerja dan metode kerja yang tidak memadai sehingga mekanisme kerja tidak berjalan sebagaimana semestinya (3) pengorganisasian tugas pelayanan yang belum serasi sehingga terjadi simpang siur dan tumpang tindih (*overlapping*), (4) pendapatan pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga mengakibatkan pegawai tidak tenang dalam bekerja, tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, (5) kompetensi pegawai tidak memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, (6) tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai mengakibatkan pekerjaan menjadi lamban sehingga banyak waktu yang hilang. Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pemimpin jurusan, yaitu budaya organisasi, modal intelektual serta perilaku inovatif.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja? (3) Apakah modal intelektual berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif? (4) Apakah modal intelektual berpengaruh secara langsung terhadap kinerja? (5) Apakah perilaku inovatif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja?

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kinerja Pemimpin Jurusan

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (LAN, 1992:3). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997: 118) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikaitkan dengan peran individu dalam organisasi, kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan individu yang sesuai dengan harapan atau keinginan organisasi tempat ia bekerja (Arnold dan Feldman, 1986: 24). Menurut Steers dan Porter (1987: 30) bahwa kinerja (performansi) dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dinyatakan kinerja adalah sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam panduan penyelenggaraan evaluasi diri Perguruan Tinggi dinyatakan untuk menilai kinerja personil diperlukan indikator kinerja. Menurut Pramutadi (1995: 6) bahwa indikator kinerja tersebut adalah efisiensi, produktivitas, efektivitas, akuntabilitas, kemampuan inovasi (system maintenance) dan suasana akademik. Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan pada mereka. Menurut Ivancevich (1998: 261) bahwa penilaian kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seseorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dinyatakan penilaian terhadap kinerja memberikan banyak manfaat bagi organisasi sebagai suatu wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja sangat diperlukan untuk pengembangan maupun peningkatan organisasinya.

Jurusan merupakan unsur pelaksana akademik pada Fakultas yang melaksanakan pendidikan akademik dan/ atau profesional dalam sebagian atau satu cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. Jurusan terdiri dari Ketua Jurusan, Sekretaris dan Program Studi (Unimed, 2004:23). Dengan demikian, pemimpin jurusan terdiri dari Ketua Jurusan dan sekretaris jurusan, dan ketua program studi, namun ketua program studi bertanggungjawab kepada ketua jurusan. Pemimpin jurusan merupakan pemimpin tertinggi di tingkat jurusan, sehingga ia memiliki tanggungjawab untuk mempertanggungjawabkan hasil kegiatan pengelolaan jurusan secara penuh terhadap atasannya. Seseorang yang memegang posisi sebagai *leader* (pemimpin), perlu memahami kinerja apa yang dituntut daripadanya untuk dapat memenuhi persyaratan peran, kompetensi, dan usaha yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Keating (1993: 9) menyatakan pengertian pemimpin adalah orang yang mempunyai otoritas untuk mempengaruhi orang lain dalam usaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Dengan demikian, sumber dari pengaruh di dalam kepemimpinan bisa bersifat formal. Misalnya, seseorang yang menjadi pemimpin karena kedudukan yang formal atau diangkat dengan Surat Keputusan (SK). Sumber kepemimpinan dapat pula berasal dari luar struktur formal, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi walaupun tidak berada dari struktur formal organisasi. Dengan demikian, pemimpin dalam suatu institusi pendidikan bertanggungjawab atas penyelenggaraan program kerja yang meliputi: a) penyusunan program kerja, b) pengaturan proses belajar mengajar, c) pelaksanaan penilaian proses hasil belajar, serta bimbingan dan penilaian bagi dosen, d) penyelenggaraan administrasi yang meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kemahasiswaan, perlengkapan dan kurikulum, dan (e) pelaksanaan hubungan fakultas dengan lingkungan dan/atau masyarakat. Selain itu, tugas pemimpin di suatu institusi pendidikan antara lain mengevaluasi apakah program belajar mengajar telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pemimpin jurusan sebagai pelaku terdepan dalam operasional pendidikan berfungsi untuk merencanakan, mengatur, memanfaatkan dan mengawasi sumber daya jurusan. Pemimpin jurusan bertanggungjawab terhadap semua aktivitas yang dilakukan di jurusan. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pemimpin jurusan akan mempengaruhi mutu proses dan mutu hasil pendidikan. Untuk itu, pemimpin jurusan haruslah memiliki kemampuan manajerial dalam melakukan fungsi manajemen di jurusan. Pemimpin jurusan dalam menghadapi beban kerja

cukup berat, karena pada satu pihak dia adalah seorang pejabat yang diangkat oleh atasannya dan harus loyal serta mampu mempertanggungjawabkan segala kegiatannya. Tetapi, dipihak lain dia merupakan seorang atasan yang mempunyai tanggungjawab untuk membina atau mengembangkan jurusan, staf pengajar dan staf administrasi jurusan secara terus menerus sesuai dengan tuntutan zaman.

2. 2. Budaya Organisasi

Schein (1992: 12) menyatakan pengertian budaya organisasi adalah "A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems". Kottler dan Heskett (1998: 5) menyatakan budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam menjelaskan kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja orang, karenanya ada tiga jenis budaya organisasi, yaitu budaya organisasi yang kuat atau lemah, budaya organisasi yang cocok dan tidak cocok, dan budaya organisasi yang dapat menyesuaikan (adaptif) dan yang tidak dapat menyesuaikan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma/peraturan yang dijadikan panutan berperilaku dalam organisasi.

Robbins (2002: 246) menyatakan setiap organisasi mempunyai suatu budaya dan bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara umum setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka tentang apa saja yang harus diikuti dan dipelajari.

Robbins (1995: 480) mengidentifikasi ada 10 (sepuluh) karakteristik utama dari budaya organisasi, yaitu (1) Inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah, (4) Integrasi (5) Dukungan dari manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem Imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, (10) Pola-pola Komunikasi. Kesepuluh karakteristik tersebut mencakup dimensi struktural maupun perilaku, misalnya dukungan dari manajemen merupakan ukuran mengenai perilaku kepemimpinan.

Budaya organisasi tergantung bagaimana pimpinan menanamkan dan membudayakannya di lingkungan organisasi. Mengelola budaya ke arah yang lebih baik dan menciptakan sinergi di antara budaya yang telah ada adalah tugas pemimpin organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memperkuat nilai-nilai perilaku dalam bekerja, sedangkan budaya organisasi yang lemah hanya memberi sedikit arahan dan membiarkan segala bentuk tindakan yang tidak tepat terjadi. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti pada perilaku anggota organisasi sebagai individu dalam kelompok manapun, sebagai satu kesatuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian Janson (1993), Thomas, Chorba & Kumiega (1990) dan Hernandez, *et al* (1988) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja (*performance*) di perusahaan tersebut.

2.3 Modal Intelektual

Menurut Ulrich (1998: 16) bahwa modal intelektual merupakan produk dari interaksi antara kompetensi dengan komitmen. Sedangkan, Stewart (1997: x) menyatakan Modal Intelektual merupakan materi intelektual mengenai pengetahuan, informasi, properti intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Sedangkan, Sydanmaanlakka (2002: 158) menyatakan Modal intelektual terdiri atas modal manusia (*human capital*) dan modal struktural (*structural capital*). *Human capital* tidak menjadi milik perusahaan atau organisasi karena pegawai atau karyawan bukanlah aset yang tetap dari perusahaan. Namun demikian, perusahaan atau organisasi memiliki *Structural capital* yang berbentuk database, registrasi, prosedur pekerjaan dan *brand*. Fitz-enz (2002: 10) menyatakan *Intellectual capital is the intangible asset that stays behind when the employee leave, human capital is the intellectual assets that goes home every night with the employees*. Hal ini didukung Mayo (2001: 38) yang menyatakan Modal intelektual merupakan aset yang tidak nyata yang terdiri dari modal organisasi, intelektual properti dan hubungan yang kompleks dari proses dan budaya ditambah modal rasional dan modal manusia. Dengan demikian, dapat dinyatakan modal Intelektual merupakan modal maya dalam organisasi yang bersumber

dari pengetahuan pekerja yang dapat digunakan untuk menciptakan keunggulan bersaing dalam menjalankan usaha maupun memilih, menggunakan serta mengembangkan teknologi yang cenderung terus berkembang dan makin canggih di masa depan. Berdasarkan konsep tersebut, modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia. Kompetensi dan komitmen pada konsep modal intelektual dari Ulrich masuk dalam modal manusia karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada pekerja atau karyawan itu sendiri. Dengan demikian, dalam penelitian ini konsep modal intelektual mengacu pada pendapat Ulrich, yaitu: "Modal intelektual = Kompetensi x Komitmen".

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik tersembunyi dari seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan acuan kriteria keefektifan dan/atau kinerja unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Lebih lanjut, Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sanchez, *et al* (1997: 10) mengungkapkan kompetensi sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam diri karyawan atau pegawai dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

Spencer dan Spencer (1993: 34-39) mengklasifikasikan dimensi atau komponen kompetensi individual menjadi tiga bagian, yaitu (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional dan (c) kompetensi sosial. Lebih lanjut dinyatakan, kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi, yaitu: (1) Berprestasi, (2) Kepastian Kerja, (3) Inisiatif, (4) Penguasaan Informasi, (5) Berfikir Analitik, (6) Berfikir konseptual, (7) Keahlian Praktikal, (8) Kemampuan Linguistik, dan (9) Kemampuan Naratif. Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan, yaitu: (1). Sensitifitas atau saling pengertian, (2) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal; (3) Pengendalian diri, (4) Percaya diri, (5) Kemampuan beradaptasi, dan (6) Komitmen pada organisasi. Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan yaitu: (1) Pengaruh dan Dampak, (2) Kesadaran berorganisasi, (3) Membangun hubungan kerja, (4) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, (5) Mengarahkan bawahan, (6) Kerja Tim, (7) Kepemimpinan kelompok.

Komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Salancik (1988: 14) mengungkapkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri.

Pengertian komitmen organisasi menurut Robbins (2002: 69) merupakan tingkat di mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuan dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal yang sama dinyatakan Newstrom dan Davis (2002: 211) bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat di mana individu memihak dan ingin secara kontinyu berpartisipasi aktif dalam organisasi, yang tercermin melalui karakteristik: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Fink (1992: 56) ciri-ciri komitmen organisasi dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu: (1) selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi; (2) selalu mencari informasi tentang organisasi; (3) selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi; (4) selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan; (5) menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi; (6) berfikir positif terhadap kritik dari teman sekerja; (7) menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya; (8) tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menaiki; (9) memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang, dan (10) berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Greenberg dan Baron (1995: 216) menyatakan ada lima faktor penting yang mempengaruhi keberadaan komitmen organisasi, yaitu (1) Karakteristik kerja (*job characteristics*), (2) Sifat-sifat dari imbalan yang diterima, (3)

Keberadaan kesempatan kerja alternatif, (4) Perlakuan pendatang baru dalam organisasi (*treatment of newcomer*), (5) Karakteristik pribadi. Nyhan (1999:58-70) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan Mathieu dan Zajac (1990: 157-162) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi dan komitmen yang merupakan bagian dari pembentukan modal intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Seperti yang dikemukakan Burr dan Girardi (2002: 77-78) bahwa Modal intelektual yang mencakup kompetensi dan komitmen saling berinteraksi membentuk kinerja pegawai. Ulrich (1988: 10) menyatakan "*The Intellectual Capital would likely predict other positive outcomes, for example customer loyalty, productivity, performance and profitability*".

2.4 Perilaku Inovatif

Ivancevich, dan Donnelly (2006: 125) menyatakan perilaku adalah semua yang dilakukan seseorang, misalnya: berbicara kepada pemimpin, mendengarkan bicara orang lain, membaca buku, dan lain-lain. Sedangkan, Winardi (2002: 32) menyatakan perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*). Perilaku biasanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh keyakinan seseorang bahwa suatu perilaku akan membawa pada suatu hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan.

Berkaitan dengan pengertian Inovatif biasa juga disebut Inovasi. Roger dan Roger (1976: 150) menyatakan Inovasi biasanya dibatasi sebagai ide atau gagasan, praktek, dan objek atau benda yang dinyatakan baru oleh seorang individu. Arti lain, dari inovasi adalah sesuatu yang disengaja, baru, perubahan khusus yang dianggap lebih manjur untuk mewujudkan tujuan dari suatu sistem (Miles, 1973: 13). Sedangkan, Robbins (1997: 532) menyatakan Inovasi merupakan pembaharuan, penemuan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan, metode, alat, produk atau yang lainnya. Pembaharuan ini berbeda dari yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya.

Schaefer dan Lamm (1986: 58) menyatakan pada umumnya inovasi dapat diklasifikasikan atas dua kelompok yakni: (a) penemuan baru (*discovery*) yang mencakup semua penemuan atas eksistensi dari suatu aspek kenyataan; (b) penemuan baru (*invention*) yang mencakup hasil-hasil penemuan apabila unsur-unsur budaya yang dikombinasikan menjadi satu bentuk yang tidak ada sebelumnya. Sedangkan, Drucker (1985: 33) menyatakan gagasan baru atau inovasi (*innovation's*) merupakan konsep yang dapat menjadi alat untuk melakukan perubahan sosial. Gagasan baru dapat berwujud sebagai ide, pengetahuan ataupun peralatan fisik yang dapat dipelajari dan dipraktikkan untuk lebih memudahkan serta meningkatkan kesejahteraan hidup. Di samping itu, gagasan baru memiliki karakteristik yang dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan seseorang atau masyarakat dalam mengadopsi. Berkaitan dengan inovasi pendidikan, Ibrahim (1988: 51) menyatakan inovasi pendidikan merupakan ide, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang yang digunakan untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

Menurut Inkeles, *et.al.* (dalam Ibrahim, 1988: 86) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat. Lebih lanjut, Inkeles *et al* mengemukakan secara detail tentang ciri-ciri manusia yang berperilaku

inovatif berdasarkan penelitiannya yang mengemukakan ada 11 aspek yang menjadi tanda manusia yang berperilaku inovatif modern, yaitu: 1) Bersikap terbuka terhadap inovasi, 2) Mempunyai persepsi positif terhadap potensi inovasi, 3) Menghargai kreatifitas inovasi seseorang, 4) Selalu siap menghadapi perubahan sosial, 5) Berpandangan yang luas, 6) Memiliki dorongan ingin tahu yang kuat, 7) Berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang dari pada masa yang lampau, 8) Berorientasi dan percaya pada perencanaan, 9) Lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia dari pada takdir atau pembawaan, 10) Menghargai keterampilan manusia seutuhnya, 11) Menyadari sepenuhnya dampak keputusan yang dibuatnya.

George dan Zhou (2001: 513-524) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah: 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, 2) Menghasilkan ide-ide kreatif, 3) Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, 4) Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut, dan 6) Kreatif. Lebih lanjut.

Perilaku inovatif pimpinan dalam institusi pendidikan secara keseluruhan akan mewarnai tindakan-tindakannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Sebagai, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkomunikasikan informasi-informasi tentang inovasi agar para dosen dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang memadai bagi keberhasilan inovasi pendidikan tersebut. Di sisi lain, pemimpin jurusan diharapkan dapat menciptakan iklim yang memungkinkan para dosen mau berpartisipasi dalam setiap usaha dalam menerima dan melaksanakan bentuk inovasi yang dianggap sesuai, serta mampu mengatasi berbagai persoalan pendidikan, misalnya dalam proses belajar mengajar. Kemampuan pimpinan untuk mengkoordinasikan inovasi dalam arti mampu mengenal ide-ide inovasi dari dirinya dan staf dosen atau *bottom-up innovation* maupun ide inovasi yang berasal dari *supra sistem* dalam hal ini *top-down innovation*, kemudian mengaturnya supaya terjadi saling pengertian, saling mengisi, saling membantu, terarah dan tidak terjadi tumpang tindih ataupun penyimpangan-penyimpangan untuk tercapainya tujuan inovasi itu sendiri.

Arnold and Feldman (1986:24) menyatakan perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sheelyana dan Tjiptono (2002: 398) menyatakan perilaku inovatif pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Yukl (2005: 508) menyatakan aktivitas dan perilaku inovatif pemimpin dapat memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan kinerja sebuah kelompok atau organisasi.

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Perilaku inovatif pemimpin.

Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka tentang apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Dalam organisasi, pada hakikatnya terjadi interaksi antara individu sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki budaya yang berlainan, sehingga organisasi selalu unik dan ingin tampil khas. Budaya sangat mempengaruhi suasana kerja dalam organisasi. Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut yang akan terlihat bagaimana pegawai berperilaku, harapan pegawai terhadap organisasi dan sebaliknya. Budaya organisasi sangat berpengaruh pada perilaku para anggota organisasi tertentu. Bagi seorang pemimpin yang inovatif, segala bentuk aturan main yang ada dalam organisasi tempat dia bernaung akan selalu diikuti dan menjadi pedoman ketika melakukan segala sesuatu kegiatan. Bila budaya dalam organisasi kuat, ini akan mendukung perilaku pemimpin dalam melakukan inovasi yang sifatnya mendukung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan memberi kesempatan kepada pemimpin yang inovatif untuk berbuat sesuai dengan aturan organisasi yang sifatnya untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian,

H1: Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

2.5.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja.

Untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi, mendorong setiap organisasi untuk melakukan pembaharuan, perubahan atau penyempurnaan guna memperkuat organisasinya. Dengan kata lain, setiap organisasi harus memiliki keunggulan tertentu, di dukung oleh budaya organisasi yang kuat dan dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi secara konsisten. Budaya suatu organisasi mempunyai karakter yang kuat dan berkaitan dengan kinerja organisasi sehingga pemimpin akan berupaya mempengaruhi setiap anggotanya terlibat dalam melakukan aktivitas dengan pemberian pelayanan yang terbaik demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian,

H2: Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

2.5.3 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Perilaku Inovatif Pimpinan.

Dalam kehidupan berorganisasi, setiap tugas akan dapat dikerjakan oleh pemimpin dengan baik bila pemimpin tersebut memiliki kemampuan dan komitmen yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan rasa tanggungjawab. Pemimpin yang mempunyai modal intelektual berupa kompetensi dan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, maka ia akan berupaya melakukan pencapaian hasil yang optimal, mulai dari perencanaan, pelaksanaan maupun melakukan evaluasi agar mengetahui kendala-kendala yang dihadapi. Untuk itu, seorang pemimpin haruslah kreatif melakukan perubahan atau penyempurnaan sistem yang memperlambat dalam penyelesaian tugas maupun dalam pemberian pelayanan kepada mahasiswa. Dengan perkataan lain, dapat dinyatakan bila modal intelektual dari seorang pimpinan yang melakukan kegiatan manajemen dalam suatu organisasi adalah tinggi, maka dia akan cenderung melakukan pembaharuan yang beorientasi pada keefektifan dan efisiensi agar tercapai hasil yang optimal. Dengan demikian,

H3: Modal intelektual berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif pemimpin.

2.5.4 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja.

Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Berdasarkan konsep tersebut modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia yaitu, kompetensi dan komitmen, karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada individu itu sendiri. Bila seseorang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik maka dia akan berupaya meningkatkan kinerja yaitu, melakukan segala sesuatu berdasarkan yang terbaik sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini akan memberikan komitmen dan dorongan yang kuat untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian,

H4: Modal intelektual secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

2.5.5 Pengaruh Perilaku inovatif pemimpin terhadap Kinerja.

Menghadapi kondisi masyarakat yang terus berkembang telah membawa implikasi meningkatnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang semakin baik. Untuk itu, dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dituntut pemimpin yang inovatif agar melakukan perubahan, pembaharuan atau penyempurnaan di lingkungannya dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dari biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

Seorang pemimpin dalam institusi pendidikan diharapkan memiliki perilaku inovatif yang menunjukkan sikap kreatif dalam arti mempunyai kemampuan menciptakan dan mengembangkan ide-ide inovatif dari dirinya sendiri agar mempunyai kepribadian yang matang, berani mengambil resiko dari segala tindakannya serta mempunyai

kemampuan mengkoordinasikan ide-ide inovatif baik top-down model innovation maupun bottom-up model innovation. Dengan demikian, pemimpin yang inovatif akan berupaya menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efisien guna meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian,

H5: Perilaku inovatif pemimpin secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Pemilihan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pemimpin jurusan atau program studi (Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan dan Ketua Program Studi). Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan dan Ketua Program Studi yang ada di Universitas Negeri Medan yang berjumlah 84 orang yang merupakan kerangka sampel. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 orang dari kerangka sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Sedangkan, untuk uji coba instrumen diambil sebanyak 30 orang di luar sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan yang dimulai bulan September sampai Desember 2005.

3.2 Pengumpulan Data

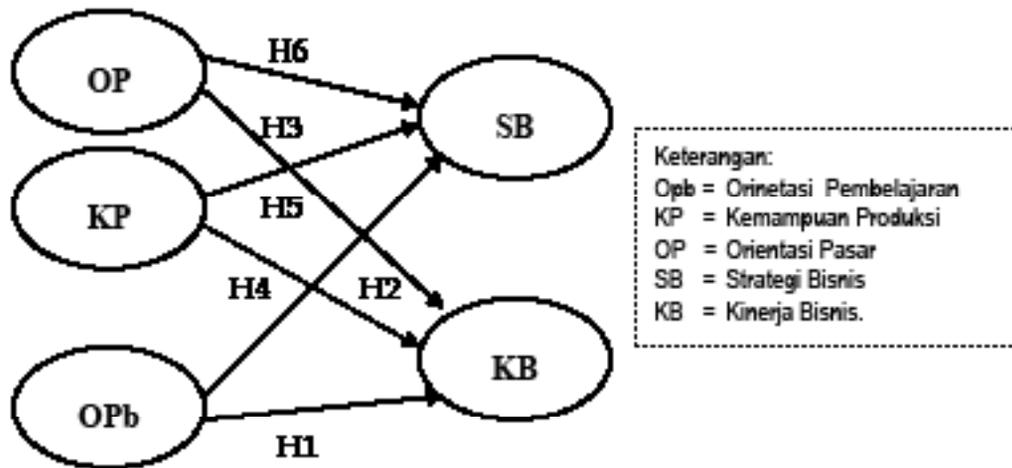
Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dilakukan dengan menggunakan tes dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk variabel budaya organisasi, perilaku inovatif dan kinerja. Penilaian terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan dilakukan dengan *rater*, yaitu Dekan, Pembantu Dekan I dan Dosen. Dengan demikian, skor Kinerja adalah skor rater1 + rater 2 + rater 3 dibagi 3. Untuk mendapatkan data modal intelektual, dilakukan dengan tes dan kuesioner. Tes dilakukan untuk menjangkau kemampuan dalam bidang manajemen pendidikan, dan kuesioner dilakukan untuk menjangkau komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, skor Modal Intelektual adalah skor tes + skor kuesioner dibagi 100, setelah rentang skor dirubah ke rentang skor 0-100. Semua instrumen dibuat melalui tahapan, yaitu mengkaji teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, mengembangkan indikator-indikator dari setiap variabel, membuat kisi-kisi, menyusun butir pertanyaan atau pernyataan, melakukan uji coba instrumen, melakukan analisis butir melalui pengujian validitas instrumen dan perhitungan reliabilitas instrumen setelah butir-butir yang tidak *valid* dibuang.

3.3 Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan instrumen Kinerja mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0,914, Budaya Organisasi sebesar 0,929, Modal Intelektual untuk kuesioner sebesar 0,959 dan untuk tes sebesar 0,938, dan Perilaku Inovatif sebesar 0,928. Keempat instrumen memiliki nilai koefisien reliabilitas berada di atas nilai kritik 0,80, sehingga keempat instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.4 Metoda Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Pola keterkaitan antar variabel penelitian terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.
Model Teoretik Penelitian

Keterangan:

X_1 = Budaya Organisasi.

X_2 = Modal Intelektual.

X_3 = Perilaku Inovatif.

X_4 = Kinerja.

r_{12} = Koefisien korelasional antara Budaya organisasi (X_1) dengan Modal Intelektual (X_2)

p = Koefisien jalur (*path coefisient*)

ε = Residual

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari 40 orang responden penelitian, setelah diolah secara statistik maka deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1
Rangkuman Deskripsi Data Varabel Penelitian

Keterangan	Budaya Organisasi (X_1)	Modal Intelektual (X_2)	Perilaku Inovatif (X_3)	Kinerja (X_4)
Jumlah Sampel (n)	40	40	40	40
Rerata (Mean)	129,98	175,00	138,50	132,88
Median	130,00	175,50	138,00	133,00
Modus	129	175	138	133
Simpangan Baku	8,879	8,108	7,699	8,867
Variansi	78,84	65,74	59,28	78,62
Skor Minimum	110	155	122	111
Skor Maksimum	145	190	155	146
Rentang	35	35	33	35
Jumlah	5199	7000	5540	5315

Sumber : Olahan Data Primer

4.2 Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis untuk analisis jalur (*Path Analysis*) adalah hubungan antara variabel dalam model harus linier, sehingga persyaratan memenuhi persyaratan analisis regressi. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji homogenitas varians untuk setiap variabel terkait dan uji linieritas dan signifikansi regresi dan korelasi.

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 2
Rangkuman Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai Absolute (D_{hitung})	$D_{tabel (n = 40)}$		Keterangan
		$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Budaya Organisasi (X_1)	0,128	0,215	0,257	Normal
Modal Intelektual (X_2)	0,151	0,215	0,257	Normal
Perilaku Inovatif (X_3)	0,124	0,215	0,257	Normal
Kinerja (X_4)	0,173	0,215	0,257	Normal

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat bahwa data Budaya Organisasi, Modal Intelektual, Perilaku Inovatif dan Kinerja memiliki nilai nilai dari $D_{hitung} < \text{nilai } D_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ untuk $n = 40$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Homogenitas Varians

Tabel 3
Rangkuman Uji Homogenitas Varians Data Penelitian

No	Kelompok	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}		dk	Keterangan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$		
1	X_2 atas X_1	11,84	35,17	41,63	23	Homogen
2	X_3 atas X_1	10,56	35,17	41,63	23	Homogen
3	X_4 atas X_1	14,95	35,17	41,63	23	Homogen
4	X_3 atas X_2	15,41	33,92	40,29	22	Homogen
5	X_4 atas X_2	15,41	35,17	41,63	22	Homogen
6	X_4 atas X_3	15,41	35,17	41,63	23	Homogen

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat bahwa semua kelompok data memiliki nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha=0,05$ dan $\alpha=0,01$, sehingga dapat disimpulkan semua kelompok memiliki varians yang homogen.

4.2.3 Uji Linieritas

Tabel 4
Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas

No	Model Regresi	F _{hitung}	Dk	F _{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,05	α = 0,01	
1.	$\hat{X}_2 = 47,73 + 0,29X_1$	1,97	15/23	2,12	2,93	Linear
2.	$\hat{X}_3 = 56,21 + 0,63X_1$	1,25	15/23	2,12	2,93	Linear
3.	$\hat{X}_3 = 25,18 + 0,64X_2$	0,84	19/20	2,12	2,93	Linear
4.	$\hat{X}_4 = 41,55 + 0,70X_1$	1,15	15/23	2,12	2,93	Linear
5.	$\hat{X}_4 = 65,03 + 0,73X_2$	0,49	18/20	2,12	2,93	Linear
6.	$\hat{X}_4 = 3,27 + 0,93X_3$	1,22	16/22	2,12	2,93	Linear

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat bahwa semua nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua model atau persamaan regresi menunjukkan hubungan yang linier.

4.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Tabel 5
Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas

No.	Model Regresi	F _{hitung}	Dk	F _{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,05	α = 0,01	
1.	$\hat{X}_2 = 47,73 + 0,29X_1$	7,39	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan
2.	$\hat{X}_3 = 56,21 + 0,63X_1$	44,01	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan
3.	$\hat{X}_3 = 25,18 + 0,64X_2$	34,84	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan
4.	$\hat{X}_4 = 41,55 + 0,70X_1$	38,48	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan
5.	$\hat{X}_4 = 65,03 + 0,79X_2$	35,90	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan
6.	$\hat{X}_4 = 3,27 + 0,93X_3$	76,78	1/38	4,10	7,35	Sangat Signifikan

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat bahwa semua nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua model regresi dari variabel penelitian memiliki koefisien regresi yang sangat signifikan.

4.4 Pengujian Model

Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoritis akan diperoleh diagram analisis jalur dan dihitung nilai koefisien untuk setiap jalurnya. Untuk memperoleh koefisien jalur dan koefisien korelasinya maka dilakukan langkah, yaitu: a) Mencari persamaan rekrusif dari masing-masing jalur hubungan, b). Menghitung koefisien korelasi antar variabel (koefisien korelasi sederhana), c) Menghitung koefisien jalur antar variabel. Pada tabel berikut disajikan hasil perhitungan matriks koefisien korelasi sederhana antar variabel penelitian.

Tabel 6
Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Variabel	Budaya Organisasi (X ₁)	Modal Intelektual (X ₂)	Perilaku Inovatif (X ₃)	Kinerja (X ₄)
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0,340*	0,727**	0,712**
Modal Intelektual (X ₂)	0,340*	1	0,617**	0,697**
Perilaku Inovatif (X ₃)	0,727**	0,617**	1	0,819**
Kinerja (X ₄)	0,712**	0,697**	0,819**	1

Sumber : Olahan Data Primer

* Signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,312$ dengan $n = 40$)

** Sangat Signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($r_{tabel} = 0,403$ dengan $n = 40$)

4.5 Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural

Untuk menghitung koefisien jalur model struktural dilakukan berdasarkan nilai koefisien korelasi sederhana. Proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan persamaan rekrusif. Berdasarkan diagram jalur di atas terdapat lima buah koefisien jalur yang akan dianalisis, yaitu p_{31} , p_{32} , p_{41} , p_{42} , dan p_{43} . Selanjutnya dengan menggunakan perkalian matrik sesuai dengan langkah analisis jalur, maka dihitung nilai koefisien setiap jalur dan keberartian nilai koefisien jalur dengan menggunakan uji-t. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus dan memasukkan nilai-nilai dari koefisien korelasi, maka diperoleh rangkuman hasil perhitungan koefisien jalur dan koefisien korelasi sederhana yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.

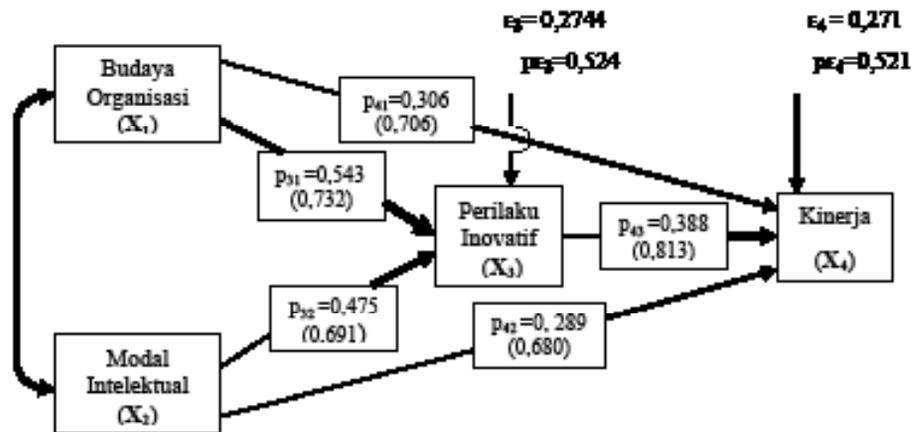
Tabel 7
Rangkuman Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur

Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	t_{hitung}	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	Keterangan
$r_{13} = 0,727$	$p_{31} = 0,585$	5,946	1,68	2,42	Jalur Berarti
$r_{23} = 0,617$	$p_{32} = 0,418$	4,245	1,68	2,42	Jalur Berarti
$r_{14} = 0,712$	$p_{41} = 0,330$	2,840	1,68	2,42	Jalur Berarti
$r_{24} = 0,691$	$p_{42} = 0,367$	3,621	1,68	2,42	Jalur Berarti
$r_{34} = 0,819$	$p_{43} = 0,353$	2,541	1,68	2,42	Jalur Berarti

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat semua nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat dinyatakan kelima koefisien jalur sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti.

Bentuk model struktural jalur dan hasil perhitungan koefisien jalur serta nilai koefisien korelasinya secara lengkap dapat dijelaskan pada gambar berikut ini.



Gambar 2.
Diagram Jalur Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja

Pada tabel berikut ini ditampilkan rekapitulasi pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 8
Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung} dk= 36	Keputusan Ho
1	Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif (X_3)	Ho : $p_{31} = 0$ Ho : $p_{31} > 0$	$p_{31} = 0,543$	5,785**	Ho ditolak
2	Modal Intelektual (X_2) berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif (X_3)	Ho : $p_{32} = 0$ Ho : $p_{32} > 0$	$p_{32} = 0,475$	5,061**	Ho ditolak
3	Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (X_4)	Ho : $p_{41} = 0$ Ho : $p_{41} > 0$	$p_{41} = 0,306$	2,344*	Ho ditolak
4	Modal Intelektual (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (X_4)	Ho : $p_{42} = 0$ Ho : $p_{42} > 0$	$p_{42} = 0,289$	2,349*	Ho ditolak
5	Perilaku Inovatif (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (X_4)	Ho : $p_{43} = 0$ Ho : $p_{43} > 0$	$p_{43} = 0,388$	2,342*	Ho ditolak

Sumber : Olahan Data Primer

* Signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1,68$)

** Sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ ($t_{tabel} = 2,42$)

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai kritis t_{tabel} , ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua jalur bermakna, dan ke lima hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, ke lima hipotesis alternatif yang diajukan diterima.

4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 9
Rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Budaya Organisasi (X_1) dan Modal Intelektual (X_2) terhadap Perilaku Inovatif (X_3).

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung	
Budaya Organisasi (X_1)	0,2948	0,1026	0,3974
Modal Intelektual (X_2)	0,2256	0,1026	0,3282
T o t a l			0,7256

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif secara langsung sebesar 0,2948, Sedangkan, pengaruh Budaya Organisasi secara tidak langsung melalui hubungan korelatif dengan Modal Intelektual sebesar 0,1026, sehingga jumlah pengaruhnya langsung maupun tidak langsung sebesar 0,3974. Pengaruh Modal Intelektual secara langsung terhadap Perilaku Inovatif sebesar 0,2256. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung Modal Intelektual melalui hubungan korelatif dengan Budaya Organisasi sebesar 0,1026, sehingga jumlah pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,3282. Besar total pengaruh langsung maupun tidak langsung Budaya Organisasi dan Modal Intelektual terhadap Perilaku Inovatif sebesar 0,7256, sedangkan sisanya sebesar 0,2744 dipengaruhi oleh faktor lain. Besar koefisien jalur residu ρ_{ϵ_3} sebesar 0,524.

Tabel 10
Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung	
Budaya Organisasi (X_1)	0,936	0,2107	0,3043
Modal Intelektual (X_2)	0,835	0,1807	0,2642
Perilaku Inovatif (X_3)	0,1505	-	0,1505
T o t a l			0,7290

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel terlihat, pengaruh langsung maupun tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,3043. Pengaruh Modal Intelektual secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja sebesar 0,2642. Pengaruh Perilaku Inovatif secara langsung terhadap Kinerja sebesar 0,1505. Dengan demikian, secara keseluruhan pengaruh langsung maupun tidak langsung Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja sebesar 0,7290, sedangkan sisanya sebesar 0,4842 dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, besar koefisien jalur residu pada atau ρ_{ϵ_4} sebesar 0,521.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin baik budaya organisasi, makin baik perilaku inovatif pemimpin jurusan.
2. Modal intelektual berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin tinggi modal intelektual, makin tinggi perilaku inovatif pemimpin jurusan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin (Sukarman Purba)

3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin baik budaya organisasi, makin baik kinerja pemimpin jurusan.
4. Modal intelektual berpengaruh langsung terhadap kinerja pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin tinggi modal intelektual makin tinggi kinerja pemimpin jurusan.
5. Perilaku inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin tinggi perilaku inovatif, makin tinggi kinerja pemimpin jurusan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran dalam rangka meningkatkan kinerja pemimpin jurusan, direkomendasikan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut:

1. Faktor budaya organisasi, modal intelektual dan perilaku inovatif hendaknya mendapat perhatian dari pimpinan lembaga dalam menentukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja pemimpin jurusan semakin meningkat sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu lulusan dengan prestasi yang tinggi dan lulus tepat waktu.
2. Dalam rangka peningkatan kemampuan dan menambah wawasan dalam pelaksanaan tugas sebagai pemimpin jurusan maka perlu diberikan pelatihan atau penataran yang berkaitan dengan tugas serta tanggungjawabnya, seperti kepemimpinan, manajemen organisasi agar kinerja pemimpin jurusan semakin meningkat.
3. Memberikan penghargaan bagi pemimpin jurusan yang berprestasi, insentif yang layak sehingga memberi sumbangan terhadap peningkatan modal intelektualnya untuk melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
4. Perlu membuka forum komunikasi untuk berdialog ataupun melakukan pertemuan yang bersifat insidental dalam mensosialisasikan peraturan-peraturan akademik, kebijakan-kebijakan yang di ambil dan mengevaluasi kendala-kendala yang dihadapi setiap jurusan. Pertemuan semacam ini dapat dijadikan untuk membina hubungan keakraban antara pimpinan lembaga dengan sesama pemimpin jurusan sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan gairah dalam melaksanakan tugas.
5. Pemimpin Jurusan hendaknya menyadari dalam peningkatan kinerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab bukanlah merupakan secara kebetulan dan mudah, tetapi merupakan sebuah proses yang membutuhkan waktu yang panjang, energi, dan kepemimpinan yang baik.
6. Pemimpin Jurusan hendaknya memahami bahwa untuk mengendalikan suatu organisasi dengan baik, diperlukan kompetensi dan komitmen yang tinggi untuk mau melakukan suatu pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, sehingga muncul kesadaran untuk tetap mau meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang mendukung terhadap perubahan dan bidang pekerjaan yang ditekuni.
7. Pemimpin Jurusan hendaknya terbuka terhadap perubahan agar organisasi dapat berkembang dan beradaptasi dengan melibatkan serta memberdayakan sumber daya yang dimiliki organisasi agar pola komunikasi terhadap staf pengajar, pegawai dan mahasiswa terjalin dengan baik.
8. Diperlukan penelitian lanjutan tentang kinerja untuk mengkaji variabel lain, di luar variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, modal intelektual dan perilaku inovatif karena masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Haugh J. and Daniel C. Feldman., (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Burr, Renu dan Antonia Girardi., (2002). "Intellectual Capital". *Australian Journal of Management, Sydney*, pp. 77-78.

- Drucker, Peter F., (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Collins.
- Fink, M., (1992). *Organizational Commitment*. New York: Joh Wiley and Sons, Inc.
- Fitz-enz, Jac., (2002). "ROI of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance", *American Management Association*.
- George, J. M. dan J. Zhou, (2001). "When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86. No. 3, pp. 513-524.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., (1997). *Organization: Behavior, Structure and Process*. Boston: Homewood, Richard D. Irwin.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske., (2006). *Organizations: Behavior Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron., (1995). *Behavior in Organizations Understanding & Managing The Human Side of Work*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Ibrahim. (1988). "Inovasi Pendidikan". *Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi,
- Inkeles, et al., (1974). *Becoming Modern Individual Change in Six Development Countries*. Massachusetts: Harvard University Press Cambridge.
- Ivancevich, John M., (1998). *Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill.
- Keating, Charles J. (1993). *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*, terjemahan A.M. Mangunhardjana. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Kotter, John P, dan James L Heskett. (1998). *Corporate Culture and Performance. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- LAN, (1992). *Penilaian Kinerja Pegawai*, Jakarta: LAN.
- Luthans, Fred., (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mathieu, J. E. dan D. Zajac., (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, September, Vol. 94, 1990, pp. 157-162.
- Mayo, Andrew., (2001). *The Human Value of The Enterprise : Valuing People as Assets Monitoring, Measuring, Managing*. London: Nicholas Brealey Publishing
- Miles, B. (1973). *Inovation in Education*. New York: Teacher College Columbia University.
- Moenir. H.A.S., (1998). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Newstrom, John W. and Keith Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*, New York: McGraw-Hill.
- Nyhan, Ronald C. (1999), "Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organization", *Review of Public Personal Administration*, Vol. 19, pp. 58-70.
- Pramutadi, S., (1995). *Panduan Penyelenggaraan Evaluasi Diri di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Dikti Depdibud.

**Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin
(Sukarman Purba)**

- Robbins, Stephen P.(1997). *Managing Today*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- _____, (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- _____. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Rogers, Everett M dan Rekha Agarwala Rogers, (1976). *Communication in Organizations*. New York: The Free Press.
- Salancik, G. R. (1988). *Commitment and Control of Organizational Behavior and Belief: New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: ST. Clair Press.
- Sanchez, Margalena, John Peter dan Engle. (1997). *Human Capital in Organization*, New York: John Willey.
- Schaefer, Richard T., dan Robert P. Lamm. (1986). *Sociology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sheelyana, Junaedi dan Fandy Tjiptono., (2002). "Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Inspirasi, Kekaguman dan Pemberdayaan Bawahan: Suatu Model Kepemimpinan Transformasional". *Proceeding Simposium Nasional Riset Ekonomi dan Manajemen*, p. 398.
- Spencer, Lyle M dan Signe M. Spencer., (1993). *Competence Work: Model fo Superior Performance*. New York, USA: John Willey & Sons, Inc
- Steers, Richard M and Lyman W. Porter., (1987). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Stewart, Thomas A., (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Sydanmaanlakka, Pentti., (2002). *An Intelligent Organization: Integrating Performance Competence and Knowledge Management*. Oxford: Capstone Publishing, Ltd.
- Tilaar, H.A.R, (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ulrich, Dave, *et al.*, (1998). "Intellectual Capital = Competence x Commitment". *Sloan Management Review*. Vol. 39. pp. 15-26.
- Universitas Negeri Medan, (2004). *Buku Pedoman Tahun Akademik 2004/ 2005*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Wang, Wen-Ying dan Chingfu Chang. *Journal of Intellectual Capital*, 2005, Vol.6, No. 2, pp. 222-236.
- Winardi,J., (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary., (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terjemahan Budi Supriyanto. Jakarta : PT. Indeks.

HUBUNGAN PARTISIPASI PENYUSUNAN STANDAR, KEKETATAN STANDAR DAN INSENTIF BERBASIS STANDAR DENGAN KINERJA (PENGUJIAN HUBUNGAN LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG)

Etty Murwaningsari
Yustita Amanda
Sistya Rachmawati
E-mail : fe@usakti.edu

Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Jakarta

Abstract

This research aims to investigate the relationship between participative standard setting, standard tightness and standard-based incentives toward public accountant performance and work-related stress. The research examined 16 Jakarta-based public accounting firms in 2007 involving 213 respondents—112 from big-four public accounting firms and 101 from non-big-four public accounting firms. The statistical method used to test the hypothesis is the Structural Equation Model (SEM). Empirical results from observing a big-four public accounting firm using a direct model examining five variables show that four variables have significant correlation, while an indirect model examining six variables results in two variables have significant correlation. Moreover, an observation of a non-big-four public accounting firm using a direct model examining five variables show that four variables have significant correlation, while examination of six variables using an indirect model found that five variables have significant correlation.

Keywords : *participative standard setting, standard-based incentives, standard tightness, work-related stress, performance*

1. PENDAHULUAN

Saat ini sistem pengendalian manajemen lebih dianggap merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar visi, misi, tujuan dan rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Sistem kontrol seperti telah diteliti dalam literatur akuntansi, biasanya didasarkan pada *cybernetic model* yang mana standar kinerja (*budget, goal, target*) dan pengukuran kinerja diperbandingkan sebagai dasar untuk kegiatan koreksi dan evaluasi kinerja. Tiga komponen penting dari sistem kontrol berbasis-kinerja adalah proses penyusunan standar (misal: *participation, imposition*), *standart tightness* (misal: *goal difficulty, budgetary slack*), dan insentif berbasis standar (misal: bonus untuk setiap unit yang diukur kinerjanya melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan). Tiga komponen sistem kontrol ini saling berinteraksi atau berhubungan (Demski dan Feltham, 1978).

Beberapa peneliti bidang akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah disebabkan oleh ketergantungannya terhadap sistem akuntansi manajemen perusahaan yang gagal dalam penentuan sasaran yang tepat, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan atau *reward system*. (Kaplan, 1990).

Banyak studi yang telah meneliti pengaruh langsung dari satu atau lebih komponen sistem kontrol tersebut (partisipasi penganggaran, *standart tightness*, insentif berbasis kinerja) terhadap kinerja atau variabel-variabel lainnya (misal: *job related stress*) (Bimberg, Shields and Young:1990; Kren dan Liao, 1988; Merchant: 1989; Shields

and Shields: 1998; Young and Lewis: 1995). Penelitian terdahulu kebanyakan masih meneliti hubungan *univariat* dan *bivariat* dari setiap komponen sistem kontrol tersebut. Sedangkan yang meneliti pengaruh tidak langsung terhadap komponen sistem kontrol tersebut masih sangat sedikit.

Pada penelitian terdahulu telah dilakukan pengujian terhadap pengaruh antar komponen sistem kontrol berbasis kinerja dengan menggunakan dua metode yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Selain menguji hubungan antar komponen, juga dilakukan perbandingan antara kedua metode yang digunakan untuk menentukan metode yang terbaik. Sampel penelitian Kiryanto (2006) adalah para akuntan publik yang berada di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang meliputi Jawa Tengah dan Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah selain lingkup daerah KAP adalah daerah Jakarta dan sekitarnya. Juga dilakukan perbandingan hubungan komponen sistem kontrol diantara Kantor Akuntan Publik (KAP) *big four* dan Kantor Akuntan Publik (KAP) *non big four*.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

Indirect Model

1. Apakah terdapat hubungan negatif antara partisipasi penyusunan standar (*Participation Standard Setting*) dengan keketatan standar (*Standard Tightness*) ?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara partisipasi penyusunan standar (*Participation Standard Setting*) dengan insentif berbasis standar (*Standard Based Incentive*) ?
3. Apakah terdapat hubungan negatif antara partisipasi penyusunan standar (*Participation Standard Setting*) dengan tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) ?
4. Apakah terdapat hubungan negatif antara insentif berbasis standar (*Standard Based Incentive*) dengan tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) ?
5. Apakah terdapat hubungan positif antara keketatan standar (*Standard Tightness*) dengan tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) ?
6. Apakah terdapat hubungan negatif antara tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) dengan kinerja (*Job Performance*) ?

Direct Model

1. Apakah terdapat hubungan positif antara partisipasi penyusunan standar (*Participation Standard Setting*) dengan kinerja (*Job Performance*) ?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara keketatan standar (*Standard Tightness*) dengan kinerja (*Job Performance*) ?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara Insentif Berbasis Standar (*Standard Based Incentive*) dengan kinerja (*Job Performance*) ?

2. KAJIAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Sistem Pengendalian Manajemen

Seperti yang dikemukakan Marciariello (1994), pengertian *Management Control System* sebagai berikut: "Proses untuk meyakinkan bahwa sumber-sumber SDM dan teknologi perusahaan dialokasikan untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen mencoba menggiring ke satu tujuan dari berbagai kegiatan dan upaya yang saling berbeda dalam perusahaan dan unitnya untuk mencapai tujuan umum dari suatu organisasi dan manajernya kearah tujuan umumnya dan tujuan jangka pendeknya." Ketiga komponen (variabel) sistem kontrol berbasis kinerja menurut Demski dan Feltham, (1978) adalah sebagai berikut:

a. Partisipasi Penyusunan Standar (*Participation Standard Setting*)

Tujuan perusahaan harus sejalan (*congruence*) dengan budaya perusahaan, etika bisnis, dan hukum ekonomi, maupun prinsip kebenaran yang berlaku. Salah satu sikap penting dalam sistem standar adalah

kesempatan bagi setiap manajer untuk dapat berpartisipasi secara berarti dalam penyusunan rencana, bukan hanya partisipasi semu.

Shield and Young (1993) meneliti faktor-faktor yang menentukan sebuah organisasi adalah menggunakan *participative standard (budgeting)*. Diawali oleh model analitis, mereka memprediksi bahwa *participative standard (budgeting)* akan bernilai jika manajer memiliki informasi privat. Berdasarkan alasan ini, model analitis memprediksi bahwa anggaran partisipasi menjadi lebih bernilai apabila karyawan memiliki sikap *risk averse*. Baiman dan Evan (1983), menjelaskan bagaimana partisipasi anggaran dapat menghasilkan peningkatan *pareto equilibrium* yang lebih baik dengan membiarkan karyawan mengkomunikasikan informasi privat kepada pemilik. Informasi privat yaitu informasi yang hanya dimiliki oleh karyawan dan jumlahnya lebih banyak dibandingkan yang diketahui oleh pemilik (*principal*).

Penelitian Shields and Shields (1998) memiliki empat tujuan yaitu: (1) menganalisa pengaruh dari partisipasi anggaran, (2) melaporkan dan mengidentifikasi mengapa manajer-manajer berpartisipasi dalam penyusunan anggaran mereka, (3) melaporkan mengapa alasan-alasan ini berasosiasi dengan 4 bagian teori yaitu: ketidakpastian lingkungan dan tugas, ketergantungan tugas, dan asimetri informasi antara atasan-bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran sangat penting untuk kontrol dan perencanaan, terutama dalam pertukaran informasi vertikal dan koordinasi.

b. Keketatan Standar (*Standard Tightness*)

Terdapat masalah yang harus diperhatikan dalam menerapkan standar yang ketat. Tidak semua kegiatan dapat diawasi dengan menggunakan standar yang kaku. Sistem standar yang kaku membuat karyawan berusaha mencari jalan untuk melindungi dirinya dari resiko kegagalan pencapaian standar. Sehubungan hal tersebut muncul isu otonomi dan fleksibilitas.

Hopwood (1974) menemukan bahwa pengendalian anggaran atau standar yang kaku diduga dapat mengakibatkan penyimpangan perilaku karyawan dari tujuan perusahaan (*disfungsional*). Namun, Otley (1978) menemukan bukti yang bertentangan dengan Hopwood. Menurutnya, pengendalian anggaran atau standar yang kaku tidak meningkatkan tekanan yang terkait dengan pencapaian anggaran. Selain itu tidak ditemukan bukti kuat atas adanya *disfungsional behavior* yang disebabkan oleh anggaran atau standar yang kaku. Terdapat kemungkinan bahwa manajer telah melindungi kepentingannya, misalnya dengan menghindari proyek jangka panjang yang beresiko.

Harrison (1992) menguji efek partisipasi dan pengaruhnya terhadap keketatan standar Responden diambil dari dua negara yaitu Australia dan Singapura, ini dilakukan untuk mendapatkan perbandingan budaya. Dalam penelitiannya, Harrison menyatakan peningkatan keketatan standar dan partisipasi penyusunannya berpengaruh terhadap menurunnya *job-related stress*, tetapi tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja.

c. Insentif Berbasis Standar (*Standard Based Incentive*)

Panggabean (2004:89), menyatakan bahwa insentif berbasis standar merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi paling kuat. Arep & Tanjung (2002 ; 201-202), membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu : kompensasi langsung (berupa gaji atau upah), kompensasi tidak langsung dan insentif. Namun bagi orang-orang yang berpenghasilan tinggi posisi uang tergantikan oleh pengakuan atas pencapaian tugas dan kebebasan bertindak.. Insentif dalam bentuk fisik (uang) saja, tidak selamanya dapat memotivasi dan menciptakan kepuasan karyawan. Tampaknya perlu dipikirkan insentif positif yang dapat memuaskan kebutuhan non fisik (misal : kemungkinan promosi, peningkatan tanggung jawab).

Menurut penelitian Waller dan William (1988), masalah insentif dalam partisipasi anggaran dapat terjadi ketika karyawan memiliki informasi pribadi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan rencana pembayaran berdasarkan anggaran atau standar. Jika informasi ini dikomunikasikan oleh karyawan secara akurat, ini akan bermanfaat bagi manajemen untuk perencanaan dan tujuan kontrol. Hasil penelitian ini, mengimplikasikan

bahwa manajer harus memperhitungkan kepentingan karyawan ketika merencanakan suatu anggaran.

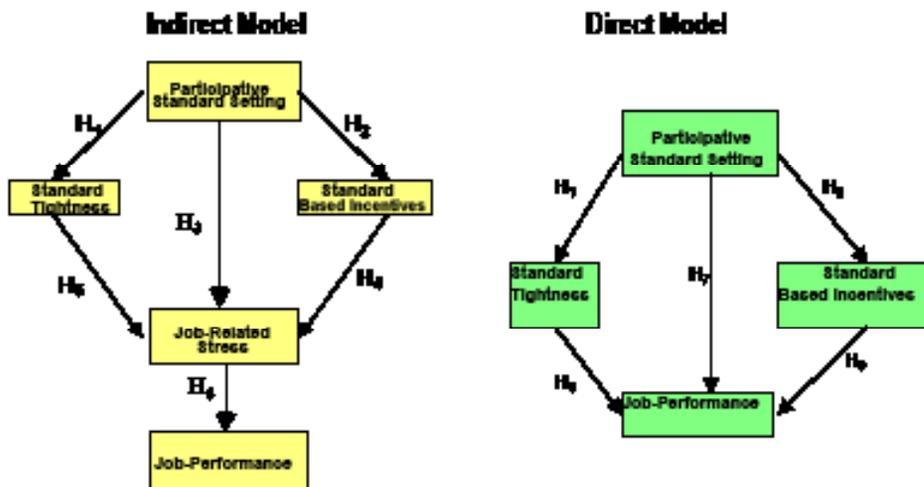
d. Tekanan Pekerjaan (*Job-related Stress*)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Karena pada penelitian ini berusaha ditemukan adanya hubungan antara *job-related stress* dengan kinerja maka yang akan dibahas berikut ini adalah penyebab *stress on-the-job*, misalnya : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu atau kualitas supervisi yang jelek .

Penelitian Lau (1995) menemukan hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan keketatan standar, dua tes dalam hubungan tiga arah antara keketatan standar, partisipasi anggaran dan karakteristik tugas (ketidakpastian dan kesulitan tugas) mempengaruhi tekanan pekerjaan (*job-related tension*) dan kinerja dari manajer. Hasil penelitian mendukung bahwa tingginya keketatan standar dan partisipasi anggaran berpengaruh pada rendahnya karakteristik tugas. Dalam penelitian Dunk (1993), terdapat 4 alasan untuk mengeksplorasi rendahnya hubungan antara tekanan pekerjaan (*job-related tension*) dan kinerja manajer. Keempat alasan pada penelitian tersebut yaitu (1) hanya digunakannya satu sampel perusahaan, (2) ukuran kinerja adalah dari kinerja manajer, (3) prospek hubungan yang curvilinear antara tekanan pekerjaan (*job-related tension*) dan kinerja dan (4) kemungkinan digunakannya partisipasi anggaran sebagai variabel mederating antara tekanan pekerjaan (*job-related tension*) dengan kinerja. Sebagai hasilnya, diketahui tidak ada bukti yang mendukung bahwa partisipasi anggaran sebagai variabel moderating antara *job-related tension* dengan kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kontrol melalui tekanan pekerjaan (*job-related stress*) yang dihadapi bawahan.



2.3 Perumusan Hipotesis

Lukka (1988) memberikan bukti studi lapangan bahwa ketika bawahan berpartisipasi dalam penyusunan standar (*budget*) maka ia mencoba menggunakan partisipasi untuk membuat standar (*budget*) yang lebih mudah dicapai. Beberapa penelitian (Chow, Cooper dan Haddan, 1991; Chow, Cooper dan Waller, 1988) menunjukkan bahwa bawahan yang berpartisipasi dengan memilih atau menetapkan sendiri standar kinerja mereka sendiri maka mereka akan memilih standar yang lebih rendah. Hipotesa yang diajukan adalah:

H_1 : Ada hubungan negatif antara partisipasi penyusunan standar (*participation standard setting*) dengan keketatan standar (*standart tightness*).

Shields dan Shields (1998) menemukan bahwa apabila hubungan antara partisipasi penyusunan standar dengan insentif berbasis standar adalah meningkat maka atasan dapat belajar bagaimana mengembangkan standar kinerja yang lebih baik sehingga bawahan termotivasi untuk memaksimalkan kinerja. Cara terpenting untuk memotivasi bawahan guna memaksimalkan kinerja adalah memberikan insentif yang lebih banyak. Dari uraian tersebut dihipotesakan:

H_2 : Ada hubungan positif antara partisipasi penyusunan standar (*participation standard setting*) dengan insentif berbasis standar (*standard based incentive*).

Hasil penelitian Bechr (1985) dan Jex and Bechr (1991) menunjukkan bahwa kemampuan kinerja tugas (*task demand performance*) dari bawahan dalam pembuatan keputusan akan menyebabkan penurunan tekanan pekerjaan (*job-related stress*). Dasar teori hubungan ini adalah bahwa partisipasi dapat meningkatkan perasaan individu untuk mengendalikan. Adanya partisipasi juga membuat bawahan merasa berharga dan cenderung membuat mereka melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan sadar akan tanggung jawabnya tanpa adanya tekanan.

H_3 : Ada hubungan negatif antara partisipasi penyusunan standar (*participation standard setting*) dengan tekanan pekerjaan (*job-related stress*).

Edwards (1996) dan Harrison (1985) menemukan bahwa pada saat individu mengharapkan rewards yang lebih tinggi, maka dalam rangka mencapai tujuan tersebut mereka tidak akan terlalu stres karena harapan rewards akan meningkatkan kemampuan kinerjanya melalui peningkatan usahanya. Peningkatan reward membuat tugasnya menjadi mudah sehingga mengurangi stres. Adapun hipotesa adalah:

H_4 : Ada hubungan negatif antara insentif berbasis standar (*standard based incentive*) dengan tekanan pekerjaan (*job-related stress*).

Beberapa studi telah membuktikan bahwa ada hubungan positif antara keketatan anggaran atau standar (*budget/standard tightness*) dengan tekanan pekerjaan (*job related stress*). Jick's 1985; Kenis, 1979 menyatakan bahwa penggunaan standar yang kaku, ketat atau yang fleksibel sangat tergantung pada sifat dari tujuan yang ingin dicapai dan kualitas orang yang bertanggungjawab untuk mencapainya. Apabila standar yang ketat melebihi kualitas atau kapabilitas dari orang yang bertanggungjawab atasnya maka akan menimbulkan tekanan bagi orang tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_5 : Ada hubungan positif antara keketatan standar (*standard tightness*) dengan tekanan pekerjaan (*job-related stress*).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tekanan pekerjaan dan kinerja pekerjaan (Beehr, 1985; Behr dan Bhagat, 1985; Edwards, 1996; Horrison, 1985; Dunk, 1993). Diasumsikan bahwa stres salah satunya berasal dari *ambiguity* (ketidakcocokan) terhadap tugas yang diinginkan atau tugas yang *overload*. Setiap individu mempunyai ketidakpastian yang besar terhadap kemungkinan hasil dari pekerjaannya. Adanya ketidakpastian yang besar terhadap pencapaian hasil tersebut akan berakibat pada perasaan *ambiguity* yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Adapun hipotesanya sebagai berikut:

H_6 : Ada hubungan negatif antara tekanan pekerjaan (*job-related stress*) dengan kinerja pekerjaan (*job performance*).

Kebanyakan bukti empiris menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan standard yang berfungsi sebagai variabel moderating atau variabel intervening mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.. Dimana

**Hubungan Partisipasi Penyusunan Standar, Keketatan Standar dan Insentif Berbasis Standar
(Ety Murwaningsari, Yustita Amanda, dan Sistya Rachmawati)**

karyawan yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan standar, merasa lebih mampu untuk memenuhi standar. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan tersebut. Hoopwood (1974) mencatat bahwa dalam ilmu organisasi, studi partisipasi penyusunan standard biasanya menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja. Hipotesa yang diajukan adalah:

H_7 : Ada hubungan positif antara partisipasi penyusunan standar (*participation standard setting*) dengan kinerja (*job performance*).

Sesuai dengan prediksi teori dan hasil beberapa penelitian dalam psikologi organisasi (Locke dan Latham, 1991), maka penelitian eksperimen dan survey dalam ilmu akuntansi telah terbukti memiliki hubungan positif antara keketatan standar (*Standard Tightness*) dan kinerja individual (Hofstede, 1967; Rockness, 1977; Walter dan Chow, 1985). Hipotesa yang diajukan adalah:

H_8 : Ada hubungan positif antara keketatan standar (*standard tightness*) dengan kinerja (*job-performance*).

Ichniowski et.al (1997) menyatakan bahwa kinerja yang tinggi pada dasarnya tergantung pada program pemberian insentif berbasis standar meliputi penilaian kerja, dan keamanan kerja. Menurut Young et,al (1995), kinerja dengan pemberian insentif cenderung akan lebih tinggi dibandingkan dengan program pembayaran rutin. Adanya ketidakpastian insentif terhadap kelebihan kinerja diatas standar akan memotivasi individu untuk mendesak manajer memberikan tambahan bonus. Penelitian akuntansi yang didasarkan pada prediksi teori ini melaporkan bukti hubungan positif antara insentif berbasis standar dengan kinerja.

H_9 : Ada hubungan positif antara insentif berbasis standar (*standard based incentive*) dengan kinerja (*job performance*).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel dari penelitian adalah para akuntan publik yang bekerja pada KAP *Big Four* dan beberapa KAP *Non Big Four* di Jakarta dengan posisi kerja yang mencakup *junior auditor*, *senior auditor*, *supervisor*, *manager*, *partner* serta posisi lainnya seperti *staff* dan *consultan*. Dipilihnya profesi akuntan karena, profesi ini biasanya bekerja berdasarkan target waktu, target jumlah klien dan lain sebagainya, sehingga para akuntan akan menghadapi stres dalam rangka penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target tersebut. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *metode purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.2 Metoda Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis menggunakan data primer. Penulis mengadopsi kuisisioner Kiryanto (2006) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner disebar baik dengan mendatangi KAP secara langsung (*Direct Method*) juga dengan menggunakan *Snowball Method*, yaitu pengiriman kuesioner melalui *contact person*.

**Tabel 1
Distribusi Kuisisioner**

Kelompok responden (auditor)	Kuisisioner disebar/dikirim	Jumlah kuisisioner kembali	Tingkat pengembalian	Jumlah kuisisioner rusak	Jumlah kuisisioner diolah
Big Four	160	122	76,25%	-	122
Non Big Four	140	114	81,43%	5	109
Jumlah	300	236	78,67%	5	231

Sumber : Olahan Data Primer

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel bebas (*Independent Variable*)

- a. Partisipasi Penyusunan Standar (*Participation Standard Setting*)
Merupakan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam penyusunan standar perusahaan. Partisipasi penyusunan standar diukur dengan delapan item pertanyaan yang diambil dari Shields dan Young (1993). Masing-masing item diukur dengan tujuh skala dengan skala lebih tinggi menunjukkan partisipasi penyusunan yang lebih besar.
- b. Keketatan Standar (*Standard Tightness*)
Merupakan jumlah dari sumber-sumber yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada tingkat standar tertentu dikurangi dengan jumlah sumber-sumber yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Keketatan standar (*standard tightness*) diukur seperti penelitian terdahulu Kiryanto (2006) yaitu dengan dua item pertanyaan. Masing-masing item diukur dengan skala satu sampai dengan tujuh dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan standar kinerja yang lebih ketat.
- c. Insentif Berbasis Standar (*Standard Based Incentive*)
Merupakan suatu balas jasa yang biasanya berbentuk uang dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap memiliki prestasi kerja, dan produktivitas yang melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif berbasis standar (*standard based incentive*) diukur dengan tiga item pertanyaan yang terdiri dari tujuh skala pengukuran. Skala amat sangat rendah (1) untuk menunjukkan insentif yang rendah serta skala amat sangat tinggi (7) untuk menunjukkan skala pengukuran insentif tinggi.

Variable terikat (*Dependent Variable*) yang digunakan adalah Kinerja (*Job Performance*). Kinerja penerapan serangkaian tugas-tugas oleh individual. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan instrumen dari Mahoney, Jerdee dan Carroll (1965). Instrumen dari kinerja menggunakan delapan item pertanyaan, yang mana diukur dengan tujuh poin skala dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Variabel antara (*Intervening Variable*) adalah variabel yang kedudukannya berada diantara variabel bebas dan variabel terikat atau dengan kata lain variabel yang menjadi perantara untuk melihat hubungan tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Terdiri atas tekanan Pekerjaan (*Job-Related Stress*). Variabel tekanan pekerjaan diukur sebagai jumlah jawaban dari sembilan item dari 15 item instrumen asli yang dikembangkan Kohn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal, 1964. Instrumen ini telah dimodifikasi agar tepat hubungannya dengan penelitian saat ini termasuk penghapusan enam item yang tidak dapat diterapkan. Masing-masing item diukur dengan lima poin skala. Skala rendah (1) untuk menunjukkan tekanan yang rendah serta skala tinggi (5) untuk menunjukkan tingkat tekanan yang tinggi.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan (instrumen) penelitian yang dilakukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid.

Uji validitas dilakukan dengan menentukan seberapa besar korelasi anatara setiap butir pertanyaan terhadap nilai totalnya melalui koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product moment coefficient of correlation*). Apabila koefisien korelasi nilainya ($\geq 0,5$) maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat-syarat validitas. Selain itu, nilai signifikasi harus ($<0,05$) sehingga instrumen yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas adalah uji derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha coefficient* yang mengukur konsistensi internal penggunaan instrumen tersebut. Dikatakan reliable apabila hasil pengukuran alpha menunjukkan nilai minimal sebesar 0,60.

**Hubungan Partisipasi Penyusunan Standar, Keketatan Standar dan Insentif Berbasis Standar
(Etty Murwaningsari, Yustita Amanda, dan Sistya Rachmawati)**

Tabel 2
Kriteria Koefisien Cronbach's Alfa

Koefisien Cronbach's Alfa	Keputusan
<0,6	Tidak reliable
0,6 – 0,7	Acceptable
0,7 – 0,8	Baik
>0,8	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data Primer

3.5. Alat Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Model SEM (*Structural Equation Model*) merupakan gabungan dari analisa faktor dan analisa jalur (*path analysis*) menjadi satu metode statistik komprehensif. Penelitian ini, sesuai dengan penelitian terdahulu lebih dikenal metode *Path Analysis*. Seringkali SEM juga disebut *Path Analysis* atau *Confirmaty Factor Analysis*, karena keduanya ini adalah jenis-jenis SEM khusus (Augusty, 2000).

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dengan bantuan software SPSS versi 13,0. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi diatas 0,5 dan *p-value* < 0,05 baik untuk KAP Big Four maupun Non Big Four sehingga menunjukkan valid.

Di bawah ini adalah hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson's*.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi		p-value		Keputusan	
		Big Four	Non Big Four	Big Four	Non Big Four	Big Four	Non Big Four
Participation Setting (PSS)	PSS 1	0,689**	0,815**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 2	0,778**	0,813**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 3	0,753**	0,867**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 4	0,831**	0,809**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 5	0,711**	0,768**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 6	0,650**	0,699**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 7	0,794**	0,761**	0,000	0,000	Valid	Valid
	PSS 8	0,829**	0,723**	0,000	0,000	Valid	Valid
Standard Based Incentives (SBI)	SBI 1	0,893**	0,933**	0,000	0,000	Valid	Valid
	SBI 2	0,890**	0,926**	0,000	0,000	Valid	Valid
	SBI 3	0,824**	0,852**	0,000	0,000	Valid	Valid

Standard Tightness (ST)	ST 1	0,697**	0,692**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 2	0,727**	0,759**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 3	0,731**	0,809**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 4	0,696**	0,703**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 5	0,621**	0,620**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 6	0,688**	0,781**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 7	0,708**	0,843**	0,000	0,000	Valid	Valid
	ST 8	0,677**	0,848**	0,000	0,000	Valid	Valid
Job-Related Stress (JRS)	JRS 1	0,617**	0,672**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 2	0,641**	0,825**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 3	0,595**	0,754**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 4	0,765**	0,736**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 5	0,639**	0,773**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 6	0,708**	0,723**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 7	0,666**	0,783**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 8	0,682**	0,774*	0,000	0,000	Valid	Valid
	JRS 9	0,431**	0,535**	0,000	0,000	Valid	Valid
Job-Performance (JP)	JP 1	0,918**	0,931**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JP 2	0,919**	0,873**	0,000	0,000	Valid	Valid
	JP 3	0,932**	0,867**	0,000	0,000	Valid	Valid

** correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : data kuesioner diolah dengan SPSS

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing konstruk ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Konstruk	Item	Cronbach's Coefficient Alpha		Keputusan	
		Big Four	Non Big Four	Big Four	Non Big Four
<i>Participation Standard Setting</i>	8	0,891	0,910	Reliabel	Reliabel
<i>Standard Based Incentives</i>	3	0,839	0,887	Reliabel	Reliabel
<i>Standard Tightness</i>	8	0,842	0,893	Reliabel	Reliabel
<i>Job-Related Stress</i>	9	0,815	0,889	Reliabel	Reliabel
<i>Job-Performance</i>	3	0,913	0,868	Reliabel	Reliabel

Sumber : data kuesioner diolah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 atau lebih maka keseluruhan konstruk yang digunakan baik untuk KAP *Big Four* maupun *Non Big Four* dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan Sekaran (2003:311). Hal ini dapat diartikan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk dalam penelitian ini konsisten dan konstruk dapat diandalkan */reliable*.

4.2 Pengujian Hipotesis

Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit*

Langkah pertama yang harus dicermati adalah harus memenuhi asumsi SEM yaitu ukuran sampel diperlukan sebagai dasar untuk mengestimasi *sampling error*. Dengan model estimasi menggunakan *Maximum Likelihood* (ML) minimum sampel adalah 100, yang direkomendasikan antara 100 sampai 200.

Tabel 5
Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness-of-fit model*)

Pengukuran Goodness-of-fit	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai			
		Big Four		Non Big Four	
		Indirect	Direct	Indirect	Direct
<i>Chi-square</i>	Semakin rendah ($< \chi^2$ tabel)	72,440	0,768	35,756	17,250
DF	χ^2 tabel 6 = 12,592	4	1	4	1
<i>p-value</i>	minimal 0,05 atau diatas 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000
GFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,846	0,997	0,885	0,931
RMSEA	Dibawah 0,08	0,376	0,000	0,271	0,388
NFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,417	0,994	0,692	0,820
CFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,401	1,000	0,701	0,819
<i>Normed chi-square</i>	Batas bawah : 1 batas atas : 2, 3, atau 5	18,110	0,768	8,939	17,250

Sumber: data diolah dengan AMOS

Adapun keputusan tingkat kesesuaian adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Keputusan Tingkat Kesesuaian (*goodness-of-fit model*)

Pengukuran Goodness-of-fit	Keputusan			
	Big Four		Non Big Four	
	Indirect	Direct	Indirect	Direct
<i>p-value</i>	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
GFI	Marginal	Baik	Marginal	Baik
RMSEA	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
NFI	Kurang Baik	Baik	Marginal	Marginal
CFI	Kurang Baik	Baik	Marginal	Marginal

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, perhitungan tingkat kesesuaian model menunjukkan hasil yang cukup baik, walaupun terdapat beberapa kriteria dengan nilai kurang dari yang disarankan. Dengan demikian secara keseluruhan model persamaan *structural* yang digunakan masih dapat diterima dan pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Evaluasi atas *Regression Weight* untuk Uji Hipotesa

Pengambilan keputusan uji hipotesa adalah dengan membandingkan nilai C.R. (Critical Ratio) dengan nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ yaitu 1,658.

Tabel 7
Regression Weight dan Standardized Regression Weight

Path Analysis	KAP Big Four			KAP Non Big Four		
	Koefisien	C.R	Ket	Koefisien	C.R	Ket
Indirect Model						
H ₁ : PSS → ST	0,381	4,535	S	0,521	6,343	S
H ₂ : PSS → SBI	0,482	6,050	S	0,423	4,857	S
H ₃ : PSS → JRS	0,031	0,280	TS	-0,217	-1,876	S
H ₄ : SBI → JRS	-0,092	-0,890	TS	-0,180	-1,777	S
H ₅ : ST → JRS	0,027	0,280	TS	0,114	1,061	TS
H ₆ : JRS → JP	0,025	0,278	TS	-0,373	-4,179	S
Direct Model						
H ₁ : PSS → ST	0,381	4,535	S	0,521	6,343	S
H ₂ : PSS → SBI	0,482	6,050	S	0,423	4,857	S
H ₇ : PSS → JP	0,542	6,601	S	0,217	1,972	S
H ₈ : ST → JP	0,207	2,825	S	0,176	1,726	S
H ₉ : SBI → JP	0,038	0,491	TS	0,151	1,574	TS

Sumber: data diolah dengan AMOS

PSS = Participation Standard Setting

SBI = Standard Based Incentives

JRS = Job-Related Stress

S = Signifikan

TS = Tidak Signifikan

ST = Standard Tightness

JP = Job Performance

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk hipotesa 1 menunjukkan C.R sebesar 4,535 > t-tabel 1,658 sehingga signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₁ ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,381 menunjukkan arah hubungan yang positif antara partisipasi penyusunan standar dengan keketatan standar. Hipotesa 2 menunjukkan C.R. sebesar 6,050 > t-tabel 1,658 sehingga signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₂ ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,482 menunjukkan arah hubungan yang positif antara partisipasi penyusunan standar dengan insentif berbasis standar. Hipotesa 3 menunjukkan C.R. sebesar 0,280 < t-tabel 1,658 sehingga tidak signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₃ gagal ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,031 menunjukkan arah hubungan yang positif antara partisipasi penyusunan standar dengan tekanan pekerjaan. Hipotesa 4 menunjukkan C.R. sebesar -0,890 < t-tabel 1,658 sehingga tidak signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₄ gagal ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar -0,092 menunjukkan arah hubungan yang negatif antara insentif berbasis standar dengan tekanan pekerjaan. Hipotesa 5 menunjukkan C.R. sebesar 0,280 < t-tabel 1,658 sehingga tidak signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₅ gagal ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,027 menunjukkan arah hubungan yang positif antara keketatan standar dengan tekanan pekerjaan. Hipotesa 6 menunjukkan C.R. sebesar 0,278 < t-tabel 1,658 sehingga tidak signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₆ gagal ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,025 menunjukkan arah hubungan yang positif antara tekanan pekerjaan dengan kinerja. Hipotesa 7 menunjukkan C.R. sebesar 6,601 > t-tabel 1,658 sehingga signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₇ ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,542 menunjukkan arah hubungan yang negatif antara partisipasi penyusunan standar dengan kinerja. Hipotesa 8 menunjukkan C.R. sebesar 2,825 > t-tabel 1,658 sehingga signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₈ ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,207 menunjukkan arah hubungan yang positif antara keketatan standar dengan kinerja. Hipotesa 9 menunjukkan C.R. sebesar 0,491 < t-tabel 1,658 sehingga tidak signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Maka H₀₉ gagal ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,038 menunjukkan arah hubungan yang positif antara insentif berbasis standar dengan kinerja.

4.3 Interpretasi Hasil Pengujian Model

Setelah dilakukan analisa data dan pengujian terhadap model maka perlu dilakukan interpretasi hasil pengujian model sehingga hipotesis dapat memberikan pemikiran stratejik pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data hipotesa 1 menunjukkan KAP *Big Four* maupun *Non Big Four* sama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan ($C.R > t\text{-tabel } 1,658$). Berdasarkan hasil ini jika auditor yang berpartisipasi dengan memilih atau menetapkan standar kinerja mereka sendiri, maka auditor akan memilih standar yang lebih tinggi. Hubungan ini tidak sesuai dengan hipotesis dan bertentangan dengan teori Lukka (1988) dimana ia memberikan bukti studi lapangan bahwa ketika bawahan berpartisipasi dalam penyusunan standar maka ia mencoba menggunakannya untuk membuat standar yang lebih mudah dicapai. Penyimpangan dari hasil penelitian ini disebabkan karena adanya tuntutan tingkat kesulitan standar yang cukup tinggi. Misalnya auditor menetapkan jam kerja yang cukup lama, teknologi yang cukup tinggi dan pengharapan yang tinggi akan bantuan rekan kerjanya atau pihak yang lebih ahli. Sehingga ketika auditor berpartisipasi dalam penyusunan standar maka mereka menentukan tingkat kesulitan atau keketatan yang cukup tinggi

Dari hasil pengolahan data hipotesa 2 menunjukkan baik KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four* sama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan. Artinya meningkatnya partisipasi auditor dalam penyusunan standar kinerja disertai dengan peningkatan insentif mereka, terbukti terjadi di KAP *Big Four* maupun *Non Big Four*. Hasil ini konsisten dengan penelitian Shields and Shields (1998) dan Kiryanto (2006).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 3 menunjukkan KAP *Big Four* memiliki hubungan positif dan tidak signifikan sedangkan KAP *Non Big Four* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Perbedaan ini disebabkan auditor di KAP *Big Four* berkerja pada lingkungan yang menuntut mereka untuk menyediakan jasa yang menghasilkan nilai tinggi untuk para klien. Sehingga saat mereka ikut berpartisipasi dalam penyusunan standar kerja, dihadapkan dengan tanggungjawab dan tekanan yang tinggi juga untuk dapat memenuhi bahkan melebihi standar mereka. Arah hubungan negatif pada KAP *Non Big Four* konsisten dengan penelitian Jex dan Bechr (1991) dan Kiryanto (2006). Hal ini menggambarkan bahwa auditor adalah pihak yang paling mengerti kelebihan dan kelemahannya sendiri, jika saat auditor menggunakan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penyusunan standar kerjanya sendiri maka ia dapat membuat suatu standar yang sesuai dengan kapasitasnya sehingga dapat mengurangi tekanan pekerjaan. Sehingga dengan meningkatnya tekanan pekerjaan pada auditor dapat mengurangi kinerja mereka. Ini bisa diakibatkan karena ketidakmampuan auditor tersebut untuk bekerja di bawah tekanan, perasaan adanya *ambiguity* (ketidakcocokan) terhadap tugas yang diinginkan, dan tugas yang *overload*.

Dari hasil pengolahan data hipotesa 4 menunjukkan bahwa baik KAP *Big Four* maupun *Non Big Four* memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan pada KAP *Big Four* dan signifikan pada KAP *Non Big Four*. Artinya pada KAP *Big Four* hubungan antara insentif berbasis standar dan tekanan pekerjaan cenderung negatif tetapi tidak dapat dibuktikan. Sedangkan pada KAP *Non Big Four* dapat dibuktikan terdapat hubungan negatif antara insentif berbasis standar dan tekanan pekerjaan. Terdapat kondisi dimana jika individu mengharapkan *reward* yang lebih tinggi, maka dalam rangka mencapai tujuan tersebut mereka tidak akan terlalu stres karena harapan *reward* akan meningkatkan kemampuan kerjanya melalui peningkatan usahanya. Peningkatan usaha menjadikan tugasnya mudah sehingga mengurangi stres. Arah hubungan negatif sesuai dengan penelitian Edwards (1996) dan Kiryanto (2006).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 5 menunjukkan KAP *Big Four* maupun *Non Big Four* memiliki hubungan positif dan tidak signifikan. Artinya hubungan antara keketatan standar dengan tekanan pekerjaan positif tetapi tidak dapat dibuktikan terjadi di KAP baik *Big Four* maupun *Non Big Four*. Penggunaan standar yang kaku tergantung pada sifat dari tujuan yang ingin dicapai dan kualitas orang yang bertanggungjawab untuk mencapainya. Apabila anggaran atau standar yang ketat itu melebihi kualitas atau kapabilitas dari orang yang bertanggungjawab atasnya maka dapat menimbulkan tekanan. Hasil penelitian mendukung Kenis (1979) dan Kiryanto (2006).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 6 menunjukkan KAP *Big Four* memiliki hubungan positif dan tidak signifikan. Sedangkan KAP *Non Big Four* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan karena para auditor KAP *Big Four* lebih terbiasa dan terlatih untuk bekerja di bawah

tekanan seperti tenggang waktu yang singkat dan kewajiban pencapaian standar yang telah ditentukan. Sehingga tingginya tekanan pekerjaan tetap diikuti dengan tingginya kinerja auditor pada KAP *Big Four*. Namun auditor pada KAP *Non Big Four* cenderung tidak mampu menghindari tekanan pekerjaan. Hasil yang diperoleh pada KAP *Non Big Four* konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunk (1993) dan Edwards (1996).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 7 menunjukkan KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four* sama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan. Artinya semakin tingginya partisipasi auditor dalam penyusunan standar yang diikuti dengan semakin tingginya kinerja auditor tersebut, dapat dibuktikan terjadi baik di KAP *Big Four* maupun *Non Big Four*. Auditor yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan standar, merasa lebih mampu untuk memenuhi standar. Sehingga mempengaruhi kinerja keseluruhan auditor tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hopwood (1974) dan Kiryanto (2006).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 8 menunjukkan KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four* sama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan. Tidak ditemukannya penyimpangan perilaku auditor dari tujuan KAP dan tetap tingginya kinerja auditor meskipun ditetapkan standar yang ketat dikarenakan auditor tidak terlibat dalam proyek jangka panjang yang cenderung beresiko. Mengingat auditor bekerja dalam tenggat waktu yang singkat dan padat. Sehingga mereka terbebas dari keketatan standar yang merugikan yang menyebabkan rendahnya kinerja. Hubungan yang dihasilkan sesuai dengan teori yang ada dan konsisten dengan penelitian Otley (1978).

Dari hasil pengolahan data hipotesa 9 menunjukkan KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four* memiliki hubungan positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional, kompensasi moneter adalah suatu cara penting untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja. Tetapi, di luar tingkat kepuasan tertentu, jumlah kompensasi tidak selalu sama pentingnya seperti penghargaan non moneter (kepastian promosi). Selain itu keadilan dalam pemberian insentif berbasis standar juga menjadi penentu komitmen auditor bekerja di atas standar. Hasil penelitian ini mendukung Waller & Chow (1985), Kren (1988), yaitu terdapat hubungan positif antara insentif berbasis standar (*Standard Based Incentives*) dengan kinerja (*Job Performance*). Namun, secara statistik hasil tersebut tidak signifikan pada taraf 5%. Dalam hipotesa tersebut digambarkan bahwa kelebihan kinerja auditor di atas standar dapat mendesak adanya tambahan insentif bagi mereka. Sehingga semakin tinggi insentif berbasis standar yang diberikan kepada auditor akan diikuti meningkatnya kinerja dari pekerjaan mereka.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan peneliti terbagi kedalam dua model struktural yaitu: (1) model tidak langsung yang memprediksi hubungan Komponen sistem pengendalian manajemen yang terdiri dari *Participative Standard Setting*, *Standard Based Incentives*, *Standard Tightness* terhadap *Job-Related Stress* dan memprediksi hubungan *Job-Related Stress* terhadap *Job Performance*, (2) model langsung yang memprediksi hubungan *Participative Standard Setting*, *Standard Based Incentives*, *Standard Tightness* terhadap kinerja/ *Job Performance*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pada KAP *Big Four* memiliki model hubungan langsung (*direct model*) yang lebih baik dari model hubungan tidak langsung (*indirect model*). Hal ini terbukti bahwa pada model langsung yang menguji lima variabel, terdapat empat variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu pengaruh *Participative Standard Setting* terhadap *Standard Tightness*, *Standard Based Incentive*, *Job Performance* dan *Standard Tightness* terhadap *Job Performance*. Pada model tidak langsung yang menguji enam variabel, terdapat dua yang memiliki pengaruh signifikan yaitu pengaruh *Participative Standard Setting* terhadap *Standard Tightness*, *Standard Based Incentives*. Selain itu, tidak ditemukannya bukti bahwa *job-related stress* (tekanan pekerjaan) merupakan variabel intervensi antara hubungan komponen sistem pengendalian manajemen dengan *Job Performance*.

Sedangkan pada KAP *Non Big Four*, dari masing-masing model hanya dapat membuktikan satu variabel yang memiliki pengaruh tidak signifikan. Sehingga penentuan mana model yang lebih baik adalah relatif dimana pada prinsipnya keduanya dapat digunakan. Pada model langsung yang menguji lima variabel terdapat empat variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu pengaruh *Participative Standard Setting* terhadap *Standard*

**Hubungan Partisipasi Penyusunan Standar, Keketatan Standar dan Insentif Berbasis Standar
(Etty Murwaningsari, Yustita Amanda, dan Sistya Rachmawati)**

Tightness, Standard Based Incentives, Job Performance dan Standard Tightness terhadap Job Performance. Pada model tidak langsung yang menguji enam variabel, terdapat lima yang memiliki pengaruh signifikan yaitu pengaruh *Participative Standard Setting* terhadap *Standard Tightness, Standard Based Incentives, Job Related Stress* dan *Standard Based Incentive* terhadap *Job Related Stress*, serta *Job Related Stress* terhadap *Job Performance*. Namun variabel *Job Related Stress* terbukti sebagai variabel *intervening* antara hubungan komponen sistem pengendalian manajemen dengan kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Kelemahan dari metode survei melalui kuesioner yaitu terjadinya kemungkinan dimana responden tidak menjawab kuesioner secara serius dan tidak dapat kita kontrol. Diharapkan penulis selanjutnya dapat mengantisipasi kemungkinan ini dengan mengirimkan lebih banyak kuesioner dan menggabungkan metode survei melalui kuesioner dengan wawancara sehingga dapat memantau keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan.
- b. Waktu penyebaran kuesioner yang bertepatan dengan *bussines time* (masa sibuk) Kantor Akuntan, membuat kesulitan dalam memenuhi kuota kuesioner yang diharapkan.
- c. Penggunaan metode SEM dalam pengolahan data, membuat penelitian ini harus memiliki sampel lebih dari 100 untuk masing-masing kategori (KAP Big Four dan KAP Non Big Four).
- d. Penelitian ini hanya menyatakan simpulan yang ditinjau secara menyeluruh saja tanpa diuraikan secara khusus berdasarkan karakteristik responden.

5.3 Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang positif untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan praktek-praktek terhadap:

1. Pengembangan sistem kontrol manajemen, khususnya di kalangan akuntan publik yang memiliki standar kerja dan waktu kerja yang sangat ketat. Serta pengaruh adanya sistem kontrol ini terhadap kinerja auditor tersebut. Dan menemukan cara menjadikan sistem kontrol tersebut sebagai media yang efektif untuk meningkatkan kinerja para auditor tersebut.
2. Pengambilan keputusan bagi manajemen KAP dalam mengevaluasi kembali sistem kontrol manajemen yang mereka miliki dan mengkaitkannya dengan kinerja yang ditampilkan oleh auditor mereka. Sehingga manajemen dapat mengetahui apakah sistem kontrol yang diadaptasinya sudah dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor.

5.4 Saran

Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat:

1. Mereview kembali instrument yang digunakan dalam penelitian ini dan mengembangkan instrument yang lebih baik untuk menghindari salah persepsi dari responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam instrument penelitian sebaliknya disesuaikan dengan karakteristik responden agar responden mudah memahami pertanyaan yang dimaksud.
2. Menguji kembali model yang digunakan dalam penelitian ini. Atau menggunakan satu model saja tidak dua model seperti pada penelitian ini (model langsung dan model tidak langsung) untuk menghindari terjadinya hipotesa yang berulang. Dan menghasilkan uji kesesuaian model (*goodness of fit*) yang lebih baik.
3. Menggunakan angka untuk menunjukkan standar dalam bentuk anggaran (*budget*). Sehingga dihasilkan data yang lebih valid dan akurat. Dan perbandingan antara penganggaran dengan aktual yang lebih konkret.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand., (2000). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Baiman, S dan Evans, J., (1983). "Pre-decision Information and Participative Management Control System", *Journal of Accounting Research*, Vol.21, pp.371-395.
- Beehr, T., (1985). *Organizational Stress and Employee Effectiveness. Human Stress and Cognition in Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Bimberg, J.; Shields, M. dan Young, S.M., (1990). "The Case for Multiple Methods in Empirical Management Accounting Research (with an Illustration from Budget Setting)", *Journal of Management Accounting Research*, Vol.2, pp.33-66.
- Chow, C.; Cooper, J. dan Walter, W., (1988). "Participative Budgeting Effects of a Truth-inducing Pay Scheme and Information asymmetry on Slack and Performance", *The Accounting review*, Vol.63, pp.111-112.
- Chow, C.; Cooper, J. dan Haddad, K., (1991). "The Effects of Pay Scheme and Ratches on Budgetary Slack and Performance: Multiperiod Experiment", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.16, pp.47-60.
- Demski, J dan Feltham, G., (1978). "Economics Incentives in Budgetary Control Systems", *The Accounting Review*, Vol.53, pp.336-359.
- Dunk, Alan S., (1993). "The Effects of Job-Related Tension on Managerial Performance in Participative Budgetary Settings", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.18.
- Edwards, J., (1996). "An Examination of Competing Versions of The Person-Environment Fit Approach to Stress", *Academy of Management Journal*. Vol.39, pp.292-339.
- Harrison, Graeme L., (1992). "The Cross-Cultural Generalizability of The Relation Between Participation, Budget Emphasis and Job-Related Attitudes", *Accounting, Organizations & Society*, Vol.17, pp.1-15.
- Hofstede, G. (1967). *The Game of Budget Control*. London: Tavistock.
- Hopwood, Anthony., (1974). *Accounting and Human Behaviour*. Great Britain, Accounting Age Books Devon.
- B Boning, C Ichniowski, dan K Shaw., (1997). "Incentive Pay for Production Workers: an Empirical Analysis.
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang., (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Jex, S. dan Beehr, T., (1991), "Emerging Theoretical and Methodological Issues in The Study of Work-Related Stress", *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.9, pp.311-365.
- Jick, T., (1985). "As The ax Falls: Budget Cuts and The Experience of Stress in Organizations". dalam Beehr, T & Bhagat, R. *Human Stress and Cognition in Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Kahn, R.L., Wolfe, DM., Quinn, RP dan Rosenthal, RA., (1964), *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity*, John-Wiley & Sons.

**Hubungan Partisipasi Penyusunan Standar, Keketatan Standar dan Insentif Berbasis Standar
(Etty Murwaningsari, Yustita Amanda, dan Sistya Rachmawati)**

- Kaplan, Robert S., (1990). "The Four-Stage Model of Cost System Design", *Management Accounting*, Vol.71, pp. 22-26.
- Kenis, I., (1979). "Effects of Budgetary Goal Characteristic on Management Attitudes and Performance", *The Accounting Review*, Vol.54, pp.707-721.
- Kiryanto. (2006). "Desain dan Pengaruh Sistem kontrol: Pengujian Model Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung", *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, Vol.2, p.35.
- Kren, L. dan Liao, W., (1988). "The Role of Accounting in The Control of Organization : a Review of The Evidence", *Journal of Accounting Literature*, Vol.7, pp.100-112.
- Latham, Gary P., Locke, dan Edwin A. (1992), "Self-Regulation Through Goal Setting", *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, Vol:50, 212-247.
- Lau, Chong.; Low, M. dan Liang, C., (1995), "The Impact of Reliance on Accounting Performance Measures on Job-related Tension and Managerial Performance: Additional Evidence", *Accounting, Organizations & Society*, Vol.20, pp.359-381.
- Lukka, K., (1988), "Budgetary Biasing in Organization Theoretical Framework and Empirical Evidence", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.13, pp.281-301.
- Marciariello, Joseph A., (1994). *Management Control Systems*. Prentice-Hall Intl.
- Merchant, Kenneth A., (1989). *Rewarding Results: Motivating Profit Center Manager*. Boston:Harvard Business School.
- Otley, DT., (1978), "Budget Use and Managerial Performance", *Journal of Accounting Research*, Vol.16, pp.122-149.
- Panggabean, Mutiara S., (2004). *Manajemen SDM*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rockness, HO., (1977), "Expectancy Theory in a Budgetary Setting: An Experimental Examination", *Accounting Review*, Vol.52, No.4, Oct, pp.893-903
- Sekaran, Uma., (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons Incorporation.
- Shields, J.F dan Shields, M.D., (1998). "Antecedents of Participative Budgeting", *Accounting, Organizations & Society*, Vol.20, pp.359-381.
- Shields, M.D. dan Young, S.M. (1993). "Antecedents and Consequences of Participative Budgeting: Evidence on the Effects of Asymmetrical Information", *Journal of Management Accounting Research*, Vol.5, No.1, pp. 265-280 .
- Waller, W., (1988), "Slack in Participative Budgeting The Joint Effect of a Truth Inducing Pay Scheme and Risk Preferences", *Accounting, Organizations & Society*, Vol.13,
- Young, S.M., (1995). "Participative Budgeting: The Effects of Risk Aversion and Asymmetric Information", *Journal of Accounting Research*, Vol.23, pp.829-842.
- Young, S.M & Lewis, B. 1995. Experimental Incentive Contracting Research in Management Accounting, In Ashton, R & Ashton A. *Judgment and Decision Making Research in Accounting and Auditing*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

PENGARUH KOMITMEN BIROKRASI DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* TERHADAP KUALITAS PELAYANAN IJIN USAHA INDUSTRI (Suatu Usaha Meningkatkan Investor di Medan Sumatera Utara)

Erika Revida
Email: erikarevida@yahoo.com
Alwi Hasyim Batu Bara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU Medan

Abstract

The fundamental problems in this research were the less of quality of industrial permit services: inefficient, ineffective, irresponsive, and unfair. The cost of services were expensive, inappropriate with standard and also length bureaucracy enchain which must pass by, so that require bureaucracy commitment and Total Quality Management. The purposes of this research were to study and analyse the influence of Bureaucracy Commitment Towards Total Quality Management, Bureaucracy Commitment Towards Quality of Industrial Permit Service, Total Quality Management Towards Quality of Industrial Permit Service, Bureaucracy Commitment and Total Quality Management jointly Towards Towards quality of Industrial Permit Service in Medan North Sumatera. Research method which is used in this research is survey. Sampling technique is proportional random sampling. Technique of data analyse used is path analysis. Before using path analysis, data must be change into interval scale by Method of successive interval. Test of validity instrument used by correlation of Pearson and test of reliability used by Coefficient of Cronbach. Data are used in this research are quantitative and qualitative. The Results of this research show that Bureaucracy Commitment has positive influence on Total Quality Management, Bureaucracy Commitment has positive influence on Quality of Industrial Permit Service, Total Quality Management has positive influence on Quality of Industrial Permit Service, Bureaucracy Commitment and Total Quality Management jointly have positive influence on Quality of Industrial Permit Service in Medan North Sumatera.

Keywords: *Bureaucracy Commitment, Total Quality Management and Quality Of Industrial Permit Service*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memiliki izin usaha industri merupakan kewajiban setiap perusahaan industri yang memiliki investasi 5 (lima) juta ke atas tidak termasuk tanah dan bangunan. Dalam Undang-undang nomor 5 tahun 1984, Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 1995 dan Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan nomor 590 tahun 1999 serta Peraturan Daerah kota Medan nomor 10 tahun 2002 dinyatakan bahwa untuk mengembangkan kegiatan usaha industri yang memiliki investasi 5 (lima) juta ke atas tidak termasuk tanah dan bangunan wajib memiliki izin usaha industri.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah rendahnya kualitas pelayanan izin usaha industri. Hal ini diindikasikan dengan prosedur pelayanan yang berbelit-belit dan rantai birokrasi yang panjang serta lamban dan biaya pengurusan dan retribusi yang relatif tinggi (mahal), biaya pelayanan yang tidak sesuai dengan standar dan sebagainya, waktu yang lama sehingga merugikan perusahaan yang bergerak di bidang industri.

Prambudi dalam penelitiannya di Jakarta (Koran Warta Kita, 13 Januari 2004 : 9) menyimpulkan bahwa 85 persen pengusaha mengaku mengeluarkan biaya tidak resmi ketika mengurus izin usaha, pengusaha harus mengeluarkan biaya tidak resmi sebesar 60,62 persen. Hasil penelitian ini sudah barang tentu merugikan perusahaan karena pungutan tidak resmi ini akan mengakibatkan membengkaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha industri, yang pada gilirannya dapat membuat iklim usaha industri di daerah tidak kondusif sehingga investor akan berfikir dua kali jika ingin membuka usaha industri di daerah.

Selanjutnya, hasil penelitian Tim PUPUK (Perkumpulan Untul Peningkatan Usaha Kecil) di Kabupaten Kediri Jawa Timur (Koran Warta Kita 13 Januari 2004 : 4) menyimpulkan bahwa ada 100 orang responden penelitian mengaku membayar biaya pengurusan izin usaha industri melebihi standar yang ada. Hal ini sudah barang tentu bertentangan dengan prinsip meningkatkan investor di daerah. Wiranto (dalam Surabaya Pos, 20 Oktober 2004) menyatakan salah satu penyebab buruknya iklim investasi di daerah adalah prosedur perizinan yang panjang. Masalah-masalah sekitar kualitas pelayanan izin usaha industri ini juga tampak pada pemerintah kota Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan pengusaha industri yang mengurus izin usaha industri di kota Medan, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan izin usaha industri yang diberikan belum berkualitas yaitu belum efisien, efektif, responsif dan adil serta belum memuaskan perusahaan industri. Indikatornya antara lain, panjangnya rantai birokrasi yang harus ditempuh pengusaha industri ketika mengurus izin usaha industri, biaya pelayanan izin usaha yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, pelayanan yang berbelit-belit serta lamanya waktu pengurusan izin usaha industri rata-rata 6 (enam) bulan dan bahkan ada yang sudah hitungan tahun mengurus izin usaha industri belum selesai. Selain itu juga pemerintah kota kurang peka terhadap kebutuhan perusahaan industri serta pelayanan yang dirasakan kurang adil dan kurang transparan terhadap setiap perusahaan industri. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Medan (2003 : 22) menyatakan bahwa capaian kinerja izin usaha industri tidak sesuai atau lebih sedikit dari bobot yang ditetapkan pada tahun 2002 yaitu baru tercapai 31,26%. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk meneliti bagaimana pengaruh komitmen birokrasi dan *Total Quality Management* (manajemen mutu terpadu) terhadap kualitas pelayanan izin usaha industri di kota Medan Sumatera Utara.

Adapun alasan pemilihan lokasi di kota Medan adalah didasarkan pemikiran bahwa kota Medan adalah kota industri dan satu-satunya kota yang berada pada ibukota Propinsi Sumatera Utara, sehingga menarik dijadikan lokasi penelitian bagaimana sesungguhnya kualitas pelayanan izin usaha industri yang diberikan yang seharusnya menjadi contoh/teladan bagi kota-kota lainnya yang ada di propinsi Sumatera Utara. Selain itu, sampai penelitian ini dilakukan belum pernah dilakukan penelitian tentang pelayanan izin usaha industri di kota Medan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Birokrasi berpengaruh terhadap *Total Quality Management* di Kota Medan Sumatera Utara?
2. Apakah Komitmen Birokrasi berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara?
3. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara?
4. Apakah Komitmen Birokrasi dan *Total Quality Management* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara?

2. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Pengaruh Komitmen Birokrasi dan *Total Quality Management* Terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri.

Mowday, et al.(1982 : 239) menyatakan organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen pada para pegawainya karena (1) semakin tinggi tingkat komitmen pegawai maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat, dan (2) semakin tinggi tingkat komitmen pegawai maka semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya pegawai semakin rendah.

Kualitas pelayanan izin usaha industri membutuhkan komitmen dan *total quality management*. Tanpa komitmen dan *total quality management*, kualitas pelayanan yang diharap hanya sebatas angan-angan belaka. Feisal Tamin (dalam Kompas, 20 Desember 2005) menyatakan mewujudkan komitmen birokrasi yang bersih dan profesional harus ditindaklanjuti.

Pelayanan izin usaha industri akan berkualitas jika birokrasi memiliki komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Strauss dan Sayles (1980 :65) menyatakan *“Goals are more likely to be motivating if people commit themselves to goal voluntary, publicly, and then recommit themselves”*. Pernyataan Strauss dan Sayles didukung oleh Kouzes dan Posner (1995 :72) bahwa *“People strong in commitment find it easy to be interested in whatever they are doing and can involve themselves in it wholeheartedly. They are rarely at a loss for things to do. They always seems to make maximum effort cheerfully and zestfully”*. Dengan demikian, birokrasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik yaitu kualitas pelayanan izin usaha industri. Sedarmayanti (2001 :1) menyatakan agar pemerintahan menjadi nyata dan sukses dibutuhkan komitmen birokrasi untuk melakukan yang terbaik dalam pemerintahan.

Penerapan *total quality managemen* membutuhkan komitmen yang tinggi yang dimulai dari pimpinan sampai pegawai bawahan. Hal ini didukung pernyataan Clutterbuck (1995 : 23) yaitu *“Total Quality Management demands a high level of commitment to problem recognition and resolution at all three level-individual, team and organizational”*.

Manajemen pemerintahan mau tidak mau harus dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kebutuhan dan keinginan masyarakat, salah satu sarana manajemen yang mengarah kepada pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat sebagai pelanggan adalah melalui penerapan Total quality Management. Perubahan paradigma konsep manajemen disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Perubahan Paradigma Konsep Manajemen

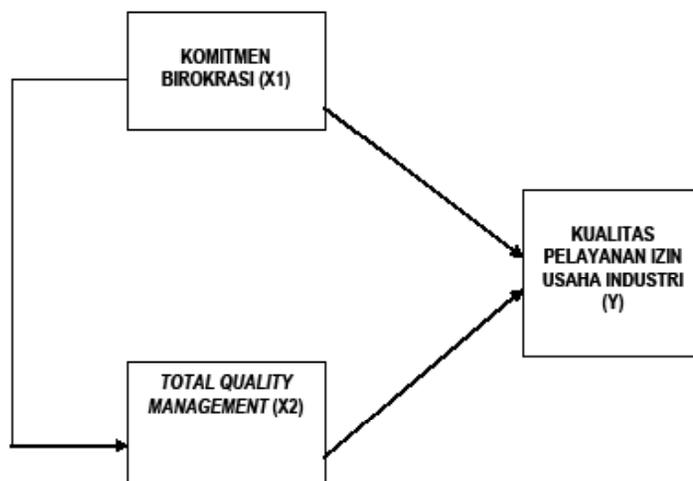
Dari	Menjadi
Jika tidak rusak jangan diperbaiki	Pengembangan berkesinambungan
Mutu tidak penting	Pengawasan terhadap Mutu
Pembangunan	Inovasi
Struktur organisasi yang kaku	Struktur organisasi fleksibel
Birokrasi organisasi berlapis-lapis	Lapisan organisasi hanya sedikit
Persaingan	Kerja sama
Kinerja individu	Kinerja Tim
Semua orang terspesialisasi dan dikendalikan	Semua orang menambah nilai
Pendidikan untuk manajemen	Fleksibel dan terberdayakan
	Pendidikan dan pelatihan untuk semua orang

Sumber : Clutterbuck (1995)

Tabel di atas menggambarkan adanya perubahan ke arah peningkatan mutu atau kualitas yang pada gilirannya menghasilkan keluaran (output) yang sesuai dengan keinginan pelanggan yaitu masyarakat. Perubahan paradigma sistem manajemen di atas dapat dilakukan melalui penerapan Total Quality Management.

Implementasi Total Quality Management (TQM) harus disesuaikan dengan budaya, struktur organisasi, jenis, ukuran setiap organisasi. Sallis (1993 :8) menyatakan : "There is no single spesification for TQM. Different organization pursue TQM in their own way. TQM is very flexible and can be adapted to meet the particular needs and circumtance of all institution, large or small".

Total quality management membutuhkan komitmen birokrasi. Goetsch dan Davis (1995 : 9) menyatakan "total quality takes commitment and perseverance". Lebih lanjut, Stewart (1994 : 66) menyatakan "Of course, top-level commitment is essensial if TQM is to succeed. But bottom-level commitment is every bit as important too". Jelaslah bahwa adanya komitmen birokrasi dari pimpinan puncak sampai pada pegawai terendah sekalipun akan memunculkan kemauan untuk menerapkan Total quality management yang pada gilirannya akan muncul Kualitas pelayanan izin usaha industri yang diharapkan. Clutterbuck (1995 : 23) menyatakaan "TQM demans a high level of commitment to problem recognition at all three level-individual, team and organizational". Kerangka pemikiran variable penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.
Paradigma Penelitian.**

2.2 Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Komitmen Birokrasi berpengaruh terhadap *Total Quality Management* di Kota Medan Sumatera Utara.
- H2: Komitmen Birokrasi berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara.
- H3: *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara.
- H4: Komitmen birokrasi dan *Total Quality Management* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di Kota Medan Sumatera Utara.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur birokrasi yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebanyak 118 orang dan perusahaan industri yang pernah mengurus izin usaha industri di kota Medan sebanyak 1232 perusahaan.

3.2 Alat Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi metode penelitian kuantitatif dan kualitatif (Creswell, 1994 :177). Pada awalnya digunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian, setelah itu dianalisis dan dielaborasi dengan pendekatan kualitatif melalui observasi yang mendalam. Variabel X1 adalah Komitmen Birokrasi, sedangkan X2 adalah *Total Quality Management* dan variabel Y adalah Kualitas pelayanan izin usaha industri. Dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan (dalam Isaac and Michael, 1981 : 193) maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 80. Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan Analisis Jalur terlebih dahulu dilakukan Uji Normalitas dan Homogenitas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Persyaratan Analisis

4.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS, maka pada tabel berikut disajikan rangkuman dari hasil pengujian normalitas data dari setiap variabel penelitian.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Variabel	a _{absolute}	a _{tabel α = 0,05}	Kesimpulan
Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y)	0,072	0,152	Normal
Komitmen Birokrasi (X ₁)	0,079	0,152	Normal
<i>Total Quality Management</i> (X ₂)	0,047	0,152	Normal

Sumber : Olahan Data Statistik

4.2.2 Uji Homogenitas Varians.

Uji Homogenitas Varians X₂ atas X₁

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians *Total Quality Management* (X₂) atas Komitmen Birokrasi (X₁) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 36,48$ Nilai χ^2_{tabel} dengan dk = 45 pada $\alpha = 0,05$ dengan cara transpolasi diperoleh sebesar 61,65. Dengan demikian, hasil $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, atau $36,48 < 61,65$, maka Ho diterima, artinya varians kelompok data *Total Quality Management* (X₂) atas Komitmen Birokrasi (X₁) adalah homogen.

Uji Homogenitas Varians Y atas X₁

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas Komitmen Birokrasi (X₁) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 46,27$, Nilai χ^2_{tabel} dengan dk = 45 pada $\alpha = 0,05$ dengan cara transpolasi diperoleh sebesar 61,65. Oleh karena, hasil $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, atau $46,27 < 61,65$, (Perhitungan selengkapnya pada Lampiran 5), maka Ho diterima, artinya varians kelompok data Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas Komitmen Birokrasi (X₁) adalah homogen.

Uji Homogenitas Varians Y atas X₂

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas *Total Quality Management* (X₂) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 34,86$. Nilai χ^2_{tabel} dengan dk = 45 pada $\alpha = 0,05$ dengan cara transpolasi diperoleh sebesar 61,65. Dengan demikian, hasil $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, atau $34,86 < 61,65$, (Perhitungan selengkapnya pada Lampiran 5), maka Ho diterima, artinya varians kelompok data Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas *Total Quality Management* (X₂) adalah homogen.

Tabel 3
Rangkuman Uji Homogenitas Varians Uji Bartlett

Kelompok	Hubungan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} $\alpha=0,05$	dk	Keterangan
1	X_2 atas X_1	36,48	61,65	45	Homogen
2	Y atas X_1	46,27	61,65	45	Homogen
3	Y atas X_2	34,86	61,65	45	Homogen

Sumber : Olahan Data Statistik

4.3 Uji Linieritas dan Signifikansi Koefisien Regresi dan Korelasi

4.3.1 Total Quality Management (X_2) atas PEMBERDAYAAN (X_1)

Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui dari nilai F_{hitung} *devision from linierity*. Hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,35$. Sedangkan, $F_{tabel} = 1,73$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 34/45$, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,63 < 1,73$ sehingga model linier dapat diterima.

4.3.2 Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas Komitmen Birokrasi (X_1)

Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui dari nilai F_{hitung} *devision from linierity*. Hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 0,69$. Sedangkan, $F_{tabel} = 1,73$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 33/45$, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,69 < 1,73$ sehingga model linier dapat diterima.

4.3.3 Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) atas Total Quality Management (X_2)

Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui dari nilai F_{hitung} *devision from linierity*. Hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,45$. Sedangkan, $F_{tabel} = 1,73$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 33/45$, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,45 < 1,73$ sehingga model linier dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui besar koefisien korelasi sederhana antara variabel penelitian, seperti yang disajikan dalam tabel matrik berikut.

Tabel 4
Matriks Koefisien Korelasi Sederhana

Variabel	Komitmen Birokrasi (X_1)	Total Quality Management (X_2)	Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y)
Komitmen Birokrasi (X_1)	1	0,793**	0,754**
Total Quality Management (X_2)	0,793**	1	0,787**
Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y)	0,754**	0,787**	1

Sumber : Olahan Data Statistik

* : Signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,220$)

** : Sangat Signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($r_{tabel} = 0,286$)

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Komitmen Birokrasi (X_1) dan Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri (Y).

4.4.1. Pengaruh Komitmen Birokrasi (X_1) terhadap *Total Quality Management* (X_2).

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalurnya antara Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management* $p_{21} = 0,793$, dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata di atas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Komitmen Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Total Quality Management*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan yang menyatakan Komitmen Birokrasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap *Total Quality Management* (X_2), dapat diterima. Pengaruh Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management* adalah kuat (antara 0,70 – 0,90), (Guilford, 1956 : 145). Berikutnya disajikan hasil perhitungan statistik pengaruh Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management*.

Tabel 5
Koefisien Korelasi, Jalur Dan Determinasi Antara Komitmen Birokrasi Terhadap *Total Quality Management*.

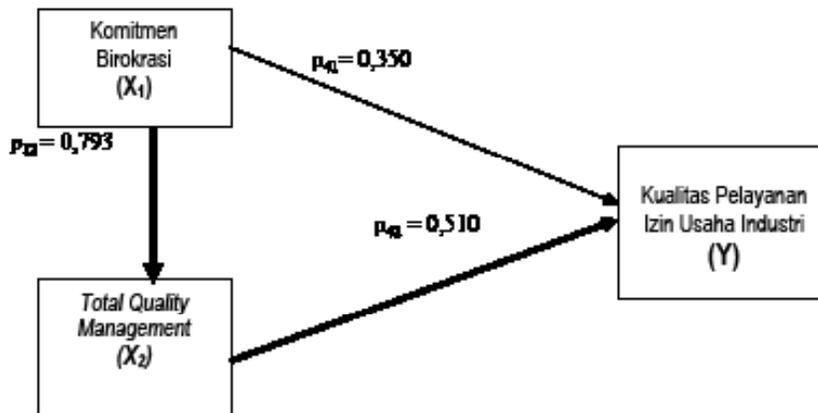
No	Koefisien	Notasi	Besar Koefisien
1	Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2	r_{12}	0,793
2	Koefisien Jalur X_1 terhadap X_2	ρ_{12}	0,793
3	Koefisien Determinasi X_1 terhadap X_2	R^2_x	0,628
4	Koefisien Determinasi Variabel Lain terhadap X_2	$R^2_{X_2 \epsilon_1}$	0,372
5	Koefisien Jalur Variabel lain thd X_2	$\rho_{2 \epsilon_1}$	0,609

Sumber : Olahan Data Statistik

Tabel 5 menunjukkan bahwa besar koefisien korelasi antara Komitmen birokrasi terhadap *Total Quality Management* sebesar 0,793. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Komitmen Birokrasi (X_1) terhadap *Total Quality Management* (X_2), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien korelasi signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh besar $t_{hitung} = 11,51$, sedangkan $t_{tabel} = 2,63$ pada $dk = 78$ dan $\alpha = 0,01$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $11,51 > 2,63$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Birokrasi berpengaruh positif terhadap *Total Quality Management*. Dengan demikian, dapat dinyatakan Komitmen Birokrasi sangat berperan dalam upaya pelaksanaan *Total Quality Management* bagi aparat birokrasi.

Besar koefisien determinasinya $R^2_{x_1 X_2} = 0,628$ (besarnya sumbangan Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management* sebesar 62,8%). Pengaruh faktor lain di luar Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management* adalah sebesar 37,2%, sedangkan koefisien jalur variabel lain di luar Komitmen Birokrasi terhadap *Total Quality Management* adalah 0,609.

Rangkuman hasil perhitungan koefisien jalur ditunjukkan pada diagram jalur pada gambar berikut.



Gambar 2.
Diagram Jalur Komitmen Birokrasi (X_1), Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y)

1.1.2. Pengaruh Komitmen Birokrasi (X_1) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalurnya $p_{41} = 0,350$. Besar koefisien jalur yang diperoleh berada di atas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut berarti. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen Birokrasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y), dapat diterima. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Komitmen Birokrasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien korelasi signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,23$, sedangkan $t_{tabel} = 2,63$ pada $dk = 77$ dan $\alpha = 0,01$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,23 > 2,63$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Birokrasi (X_1) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Birokrasi sangat berperan dalam mendukung pemberian Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri.

1.1.3. Pengaruh Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalurnya $p_{42} = 0,510$. Besar koefisien jalur yang diperoleh berada di atas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut berarti. Ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan Total Quality Management (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y), dapat diterima. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Total Quality Management (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien korelasi signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,71$, sedangkan $t_{tabel} = 2,63$ pada $dk = 77$ dan $\alpha = 0,01$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,71 > 2,63$. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Total Quality Management dengan Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Total Quality Management berperan dalam upaya mendukung pemberian Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri.

Pada tabel berikut ini ditunjukkan besar koefisien jalur antara variabel Komitmen Birokrasi dan Total Quality Management terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri.

Tabel 6
Koefisien Jalur Dan Determinasi Multipel Antara Komitmen Birokrasi (X_1) dan Total Quality Management (X_2) Terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y).

No	Koefisien	Notasi	Besar koefisien
1.	Koefisien Jalur X_1 terhadap Y	ρ_{y1}	0,350
2.	Koefisien Jalur X_2 terhadap Y	ρ_{y2}	0,510
3.	Koefisien Determinasi Multiple	$R^2_{y.12}$	0,6656
4.	Koefisien Determinasi Variabel Lain terhadap Y	$R^2_{y\epsilon_2}$	0,3344
5.	Koefisien Jalur Variabel lain terhadap Y	$\rho_{y\epsilon_2}$	0,578

Sumber : Olahan Data Statistik

Dari tabel di atas, terlihat bahwa koefisien jalur Komitmen Birokrasi terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri adalah sebesar 0,350, koefisien jalur Total Quality Management terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri adalah 0,510, koefisien determinasi (R) multipel (Komitmen Birokrasi dan Total Quality Management terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri) sebesar 0,6656 (66,56 %), sedangkan koefisien determinasi (R) variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 0,3344 (33,44 %), dan besar koefisien jalur variabel lain di luar komitmen birokrasi dan Total Quality Management terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri adalah sebesar 0,578.

4.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada tabel berikut ditunjukkan hasil perhitungan rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Komitmen Birokrasi (X_1) dan Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y).

Tabel 7
Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen Birokrasi (X_1) dan Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y).

Variabel	Pengaruh Langsung Terhadap Y	Pengaruh tidak langsung melalui :			Total Pengaruh
		X_1	X_2	Subtotal	
X_1	12,25		14,15	14,15	26,40
X_2	26,01	14,15		14,15	40,16
		Total pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y			66,56
		Pengaruh variabel luar ϵ_y terhadap Y			33,44
		T o t a l			100,00

Sumber : Olahan Data Statistik

Dari tabel terlihat bahwa besar pengaruh langsung Komitmen Birokrasi terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri sebesar 12,25%, pengaruh langsung Total Quality Management terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri sebesar 26,01%, dan besar pengaruh secara tidak langsung antara Komitmen Birokrasi (X_1) melalui Total Quality Management (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) sebesar 14,15 %. Besar pengaruh secara tidak langsung antara Total Quality Management (X_2) melalui Komitmen Birokrasi (X_1)

terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) sebesar 14,15 %. Besar total pengaruh langsung maupun secara tidak langsung antara Komitmen Birokrasi (X_1) dan *Total Quality Management* (X_2) terhadap Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri (Y) sebesar 66,56 %. sedangkan sisanya 33,44 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Komitmen birokrasi adalah kerelaan birokrasi untuk mau bekerja keras dan mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaannya. Birokrasi yang memiliki komitmen tinggi berusaha membuat pekerjaannya lebih baik. Komitmen birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Total Quality Management*. Dengan komitmen birokrasi yang tinggi, maka akan selalu berupaya melakukan *Total Quality Management*.

Komitmen birokrasi berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri. Birokrasi yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik yaitu Kualitas pelayanan izin usaha industri.

Total Quality Management berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di kota Medan Sumatera Utara. *Total Quality Management* adalah perbaikan secara terus menerus (*continuous improvement*) terhadap kinerjanya sehingga menghasilkan Kualitas pelayanan izin usaha industri yang baik pula.

Komitmen birokrasi dan *Total Quality Management* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan izin usaha industri di kota Medan Sumatera Utara. Birokrasi yang memiliki komitmen tinggi dan diiringi dengan penerapan *Total Quality Management* yang baik, maka Kualitas pelayanan izin usaha industri akan semakin baik.

5.2 Saran

Penelitian tentang Komitmen birokrasi, *Total Quality Management* serta Kualitas pelayanan izin usaha industri masih langka. Oleh sebab itu, perlu semakin ditingkatkan dengan menggunakan teori dan konsep lain, sehingga akan diperoleh konsep dan teori baru yang memperkuat teori yang ada, memperbaiki atau bahkan menggugat teori yang sudah ada.

Penelitian ini mengakui adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kualitas pelayanan izin usaha industri. Oleh sebab itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, agar di masa yang akan datang tercapai Kualitas pelayanan izin usaha industri yang lebih maksimal.

Kualitas pelayanan izin usaha industri di kota Medan belum optimal. Oleh sebab itu, perlu ditingkatkan pelayanan izin usaha industri yang efisiensi yaitu murah biayanya, efektivitas yaitu cepat dan tepat sasaran, responsif yaitu peka terhadap kebutuhan perusahaan industri, serta adil yaitu tidak diskriminatif, serta murah biayanya yaitu disesuaikan dengan investasi yang dimiliki perusahaan industri.

Untuk mewujudkan pelayanan izin usaha industri yang "*market friendly*", maka pemerintah kota Medan perlu menerapkan pelayanan satu atap dan satu pintu yang disesuaikan dengan situasi, kondisi dan kultur yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan., (1995). *The Power of Empowerment. Release the Hidden Talents of Your Employees*. London: Kogan Page Limited.
- Cresswell, John W., (1994). *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. New Delhi: Thousands Oaks.
- Durkhin, Mark., (1999). "Employee Commitment in Retail Banking. Identifying and Exploring Hidden Dangers". *International Journal of Banking Marketing*. USA.
- Fink, M., (1992). *Organizational Commitment*. New York : John Willey & Sons Inc.

- Gaspersz, Vincent., (2001). *Total Quality Management*. Jakarta : Penerbit F Gramedia Pustaka Utama.
- Goetsch, David Luther dan Stanley Davis., (1995). *Implementing Total Quality USA* : Prentice Hall, International, Inc.
- Guilford, JP., (1956). *Fundamental Statistic in Psychology and Evaluation*. Tokyo.
- Issac, Stephen dan William B Michael., (1981). *Handbook In Research And Evaluation*. New York : Ediths Publisher. Second Edition.
- Kouzes, James Marthin Luther dan Barry Z Posner., (1995). *The Leadership Challenge. How To Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Meyer, JP., Nj Alien dan KA Smith., (1993). "Commitment to Organization and Occupation : Etention and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78.
- Mowday, R.t., L.M. Porter, dan R Dubin., (1982). "Unit Performance Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units", *Organizational Behavior and Human Performance Journal*, Volume 12, p.231-248.
- Sallis, Edward., (1993). *Total Quality Management In Education*. London : Kogan Page Education Management Series.
- Sedarmayanti, (2001). "Akuntabilitas Sebagai Salah satu Alat Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Rangka Implementasi Otonomi Daerah". *Jurnal Wacana Kinerja*. Bandung : STIA LAN.
- Strauss, George and Leonard R Sayles., (1980). *Behavioral Strategies Fc Managers*. United States of America : Prentioce-Hall, Inc.
- Stewart, Aileen Mitchell., (1994). *Empowering People*. Singapore : Singapoi Institute of Management.

DOKUMEN/KORAN/TEKST/JURNAL

- Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia Nomo 590/ MPP/ Kep/107 (1999) Tentang Ketentuan Dan Tata Cara Pemberiai Izin Usaha Industri, Izin Perluasan Dan Tanda Daftar Industri. Jakarta Departemen Perindustrian Dan Perdagangan.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Medan. 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 1995 Tentang Ijin Usaha Industri. Jakarta : Depdagri.
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 10 Tahun 2002 Tentang Retribusi Izin Usaha Industri, Perdagangan, Gudang/Ruangan Dan Tanda Daftar Perusahaan Di Kota Medan.
- _____. Nomor 22 Tahun 2002 Tentang Retribusi Izin Gangguan Di Kota Medan.
- Undang-undang nomor 5 tahun 1984 Tentang Perindustrian. Jakarta: Menteri Perindustrian Dan Perdagangan.

PENGARUH POSTPURCHASE PRICE PERCEPTION DAN POSTPURCHASE PERFORMANCE PERCEPTIONS TERHADAP SATISFACTION

Danang Yudhiantoro
Email: birudyudhiantoro@yahoo.com
FE Manajemen UPN "Veteran" Yogyakarta

Abstract

University needs the trust from people with quality assurance, quality control, and quality improvement. The quality assurance and quality improvement can be doing with national accreditation. They need evaluation about customer satisfaction, from their perception about price, etc. Using linear regression with SPSS serial 16 to measure and explain the result from this concept, the overall impact of Postpurchase Price Perception and Postpurchase Performance Perception on satisfaction is positive. The implications of these findings for research, practice, and theory are discussed.

Keywords: *Service Quality, Postpurchase Price Perception, Postpurchase Performance Perceptions, Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, kualitas dipandang sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif, karena kualitas merupakan suatu faktor utama bagi konsumen untuk menentukan pilihan akan suatu produk dan jasa. Tujuan dari suatu organisasi bisnis adalah agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang memuaskan konsumen. Kepuasan konsumen akan tercapai apabila kualitas produk dan jasa yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Kualitas dapat didefinisikan sebagai *conformance to requirement* atau kesesuaian dengan persyaratan (Crosby, 1979). Persyaratan yang dimaksud disini adalah persyaratan konsumen, bukan persyaratan perusahaan. Dengan kata lain, kualitas merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan konsumen dan sesuai dengan persyaratan yang dikehendakinya. Apabila kualitas sesuai dengan yang diharapkan konsumen akan puas. Kepuasan konsumen penting artinya bagi perusahaan sebab konsumen dengan kepuasan yang tinggipun masih dapat berpindah ke suatu produk atau jasa lain yang menawarkan sesuatu yang lebih baik (Kotler, 2000).

Kualitas jasa didasarkan pada persepsi konsumen atas hasil jasa yang dinikmatinya. (Zeithaml, et al., 1988) menyatakan bahwa kualitas yang dipersepsikan konsumen dapat dievaluasi sebelum dibeli (misalkan harga), ada pula yang hanya dapat dievaluasi setelah dikonsumsi (misalnya ketepatan waktu, kecepatan jasa dan kerapian hasil), serta ada pula kualitas jasa yang sukar dievaluasi sekalipun telah mengkonsumsi jasa tersebut (misalkan kualitas operasi bedah jantung) (Tjiptono, 1997). (William B. Dodds, et al., 1991) mendukung apa yang diungkapkan oleh Zeithaml, et al., dan menyatakan bahwa harga dapat digunakan sebagai indikator atas jumlah pengorbanan yang dibutuhkan untuk membeli barang maupun indikator dari tingkat kualitas.

Perguruan tinggi di Indonesia sebagai salah satu organisasi jasa mendapat tuntutan yang tidak hanya

sebatas menghasilkan lulusan yang dapat diukur secara akademik, melainkan keseluruhan program dan lembaga-lembaga perguruan tinggi harus mampu membuktikan kualitas yang tinggi. Bukti prestasi, penilaian, sertifikasi kualitas, keberhasilan alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai bidang ilmunya, serta hasil evaluasi juga dibutuhkan untuk memperoleh pengakuan dari masyarakat.

Untuk memenuhi tuntutan itu, maka perguruan tinggi melalui program-program studinya perlu memperoleh kepercayaan masyarakat dengan jaminan kualitas (*quality assurance*), pengendalian kualitas (*quality control*), perbaikan kualitas (*quality improvement*). Jaminan, pengendalian, dan pembinaan atau perbaikan kualitas dapat diberikan kepada perguruan tinggi atau program studi yang telah dievaluasi secara cermat melalui proses akreditasi secara nasional (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2007).

Disamping itu perlu kiranya perguruan tinggi melakukan evaluasi kepuasan konsumen, dalam hal ini mahasiswanya, terhadap kualitas jasa pendidikan yang telah diberikan dikaitkan dengan harga yang harus dibayar untuk tiap-tiap semesternya. Dimana para mahasiswa tersebut pastilah memiliki persepsi kualitas tertentu dengan melihat nilai nominal tertentu yang harus dikorbankan untuk mendapatkan jasa pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara jasa yang diberikan dengan harga yang harus dibayar.

Yogyakarta sebagai kota pelajar dengan jumlah perguruan tinggi yang sangat banyak dimana tidak semua perguruan tinggi yang ada memiliki program X. Salah satu perguruan tinggi yang memiliki program tersebut adalah Universitas X. Dimana program studi X tersebut tidak hanya sebagai panutan bagi perguruan tinggi di Yogyakarta, namun juga menjadi panutan di Indonesia baik dalam kualitas maupun harga. Berkenaan dengan hal tersebut, perlu kiranya dilakukan penelitian berkaitan dengan masalah harga, *performance* serta pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi, khususnya program studi X.

Dalam industri barang dan jasa, harga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi tingkat kualitas terutama untuk barang dan jasa sebelum dikonsumsi. Harga yang tinggi dipersepsikan dengan kualitas yang tinggi pula. Pengguna jasa memiliki harapan tertentu terhadap tingkat kualitas jasa pendidikan yang akan diperolehnya. Dimana harapan tersebut nantinya akan mempengaruhi tingkat kepuasan pengguna jasa. Demikian pula dalam dunia pendidikan yang merupakan industri jasa, mahasiswa program studi X pada khususnya sebagai pengguna jasa mempunyai harapan akan kualitas jasa pendidikan tertentu yang dikaitkan dengan harga, dalam hal ini uang SPP/semester yang harus dibayarkannya. Dimana harapan tersebut akan mempengaruhi kepuasan mahasiswa program studi X terhadap program studi tersebut. Permasalahan yang diteliti sebagai berikut: Apakah **Postpurchase Price Perception** mempengaruhi **Satisfaction** mahasiswa Program studi X di Yogyakarta. Apakah **Postpurchase Performance Perceptions** mempengaruhi **Satisfaction** mahasiswa Program studi X di Yogyakarta. Sedangkan maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh **Postpurchase Price Perceptions** dan **Postpurchase Performance Perception** kualitas jasa dalam bidang pendidikan tinggi, khususnya program X terhadap **Satisfaction** mahasiswa Program studi X. Sehingga pihak Program studi X dapat melakukan evaluasi yang pada akhirnya diharapkan pihak perguruan tinggi, khususnya program Program studi X dapat memberikan kualitas jasa sesuai dengan harapan mahasiswa.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kualitas pelayanan dipelopori oleh (Parasuraman et. al., 1988) dengan riset eksploratori yang memaparkan tentang kualitas pelayanan dan faktor-faktor yang menentukannya. Definisi kualitas pelayanan menurut peneliti ini adalah suatu derajat ketidakcocokan antara harapan normatif pelanggan pada jasa dengan persepsi pelanggan pada kinerja pelayanan yang diterima. Hasil dari penelitian ini adalah instrumen SERVQUAL, yakni suatu skala untuk mengukur kualitas pelayanan yang tercakup dalam 5 dimensi, yaitu: tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy, yang kemudian dianalisis dengan analisis gap.

Sedangkan penelitian tentang pengaruh harga terhadap evaluasi kualitas pelayanan dilakukan oleh (William B. Dodds, Kent B. Monroe, and Dhruv Grewal, 1991) dalam artikelnya "Effect of Price, Brand, and Store Information

on Buyers' Product Evaluations", serta oleh (Glenn B.Voss, A.Parasuraman, dan Dhruv Grewal, 1998) dalam artikelnya "The Roles of Price, Performance, and Expectations in Determining Satisfaction in Service Exchanges".

2.2 Arti dan Pentingnya Kualitas

Istilah kualitas memiliki banyak definisi serta mengandung berbagai makna, antara lain: kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, bebas dari kerusakan/cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar sejak awal dan sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan (Tjiptono, 1999; Tjiptono, 2004).

(Kotler, 2000), kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi para pelanggan. Dapat pula dikatakan bahwa kualitas merupakan sesuatu yang dirasakan oleh para pelanggan dalam rangka untuk memuaskan harapannya.

2.3 Total Quality Service

Total Quality Service merupakan suatu konsep tentang bagaimana menanamkan kualitas pelayanan pada setiap fase penyelenggaraan jasa dan melibatkan semua personil yang ada dalam organisasi. (Stamatis,1996) mendefinisikan TQS sebagai suatu strategi, sistem manajemen yang terintegrasi serta melibatkan seluruh manajer dan karyawan dan menggunakan baik metode kualitatif maupun kuantitatif untuk secara kontinyu meningkatkan proses dalam organisasi agar dapat memenuhi kebutuhan, keinginan serta harapan pelanggan. Terdapat lima bidang dalam fokus TQS, antara lain:

1. Fokus pada pelanggan (*Customer focus*).
2. Keterlibatan menyeluruh (*Total involvement*).
3. Pengukuran (*Measurement*).
4. Dukungan sistematis (*Systematic Support*).
5. Keterlibatan yang terus menerus. (*Continual improvement*).

2.4 Kualitas Jasa pada Pendidikan Tinggi

Setiap bentuk lembaga pendidikan tinggi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang jasa, memiliki semua karakteristik dari industri jasa, antara lain adalah tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy (Freeman and Dart, 1993). Dengan memahami dimensi-dimensi kualitas tersebut, maka setiap lembaga pendidikan tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajarnya.

2.5 Persepsi Kualitas

Persepsi adalah penyeleksian, pengorganisasian, dan penginterpretasian stimuli pemasaran dan lingkungan kearah suatu gambaran (Assael, 1998). Kualitas jasa didasarkan pada persepsi konsumen atas hasil jasa yang dinikmatinya. (Zeithaml et al.,1988) menyatakan bahwa kualitas yang dipersepsikan konsumen dapat dievaluasi sebelum dibeli (misalkan harga), ada pula yang hanya dapat dievaluasi setelah dikonsumsi (misalnya ketepatan waktu, kecepatan jasa dan kerapian hasil), serta ada pula kualitas jasa yang sukar dievaluasi sekalipun telah mengkonsumsi jasa tersebut, misalkan kualitas operasi bedah jantung (Tjiptono, 1999; Tjiptono, 2004).

Persepsi selalu terkait dengan ekspektasi. Karena ekspektasi bersifat dinamis, evaluasi dilakukan setiap waktu. Apa yang dipertimbangkan sebagai jasa yang berkualitas atau hal-hal yang dapat memuaskan konsumen hari ini mungkin akan berbeda pada waktu yang berbeda (Zeithaml and Bitner, 2000).

2.6 Harga sebagai Indikator Kualitas

Harga memainkan peranan penting dalam mengkomunikasikan kualitas dari jasa tersebut. Dengan ketiadaan petunjuk-petunjuk yang bersifat nyata, konsumen mengasosiasikan harga yang tinggi dengan tingkat kinerja suatu produk jasa yang tinggi pula (Lupiyoadi, 2001). Hal serupa diungkapkan oleh (William B.Dodds et al., 1991) yang menyatakan bahwa harga itupun dapat digunakan sebagai indikator atas jumlah yang perlu dikorbankan untuk membeli sejumlah barang atau jasa serta sebagai indikator tingkat kualitas.

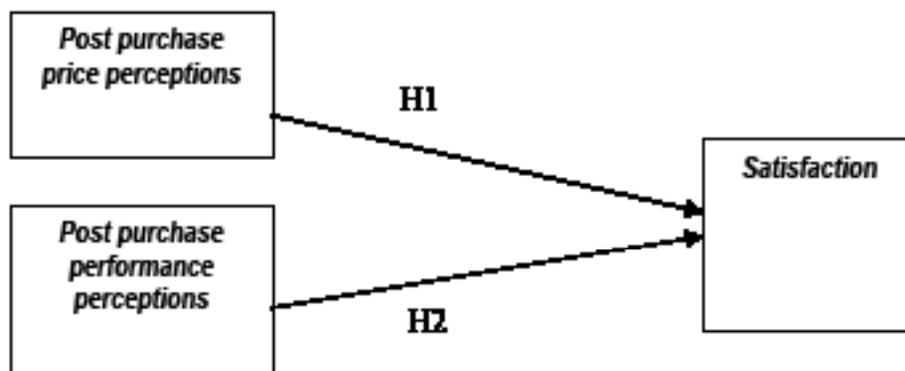
2.7. Kepuasan Pelanggan

Engel, Blackwell, dan Miniard (1995) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai evaluasi purna beli dimana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya sama atau melampaui harapan pelanggan, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil tidak memenuhi harapan pelanggan. (Tse and Wilton, 1998) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasa antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaian.

Sedangkan Kotler (2000) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai suatu keadaan perasaan seseorang yang merupakan hasil perbandingan antara penilaian kinerja/hasil akhir produk dalam hubungannya dengan harapan pelanggan.

Dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan mahasiswa, maka mahasiswa sebagai konsumen dari lembaga pendidikan tinggi akan merasa puas. Kepuasan pelanggan merupakan hal yang penting bagi penyelenggara jasa, karena pelanggan menyebarkan rasa puasnya kepada calon pelanggan, sehingga secara tidak langsung akan membantu pemberi jasa untuk menunjukkan reputasinya.

2.8. Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 1.
Model Penelitian

Sumber: Modifikasi Penelitian Glenn B.Voss, A.Parasuraman, and Dhruv Grewal (1998)

Harga memainkan peranan penting baik untuk jasa yang sudah diterima maupun jasa yang belum dirasakan. Dimana berdasarkan *Equity Law* yang menyatakan adanya perbandingan antara apa yang dikorbankan oleh konsumen (*price*) dengan apa yang dikorbankan oleh penyedia jasa (*service performance*) haruslah seimbang. Ke(tidak)seimbangan itulah yang akan menghasilkan ke(tidak)puasan.

H1: *Postpurchase Price Perception di Program Studi X memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan (Satisfaction) mahasiswa*

Model perilaku konsumen menyatakan bahwa ke(tidak)puasan merupakan hasil evaluasi atas *reward*, dalam hal ini dikaitkan dengan performa, pengorbanan, dan harga. Meskipun evaluasi pembelian mungkin melibatkan berbagai dimensi, dalam hal ini fokusnya adalah pada performa jasa sebagai *reward* kunci dan harga sebagai pengorbanan kunci dikaitkan dengan pertukaran jasa. Berdasarkan hal tersebut peneliti berharap bahwa persepsi performa memiliki hubungan positif terhadap penilaian kepuasan.

H2: *Postpurchase Performance Perception di Program Studi X memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan (Satisfaction) mahasiswa*

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh mahasiswa dari program studi X Universitas X di Yogyakarta. Adapun data jumlah total mahasiswa yang sampai saat ini tercatat di bagian Admisi program studi X Universitas X berjumlah 259 orang. Pemilihan obyek penelitian pada Universitas X dilakukan dengan metode purposive sampling dikarenakan keunggulan yang dimiliki oleh Universitas X. Pemilihan sampling bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu mahasiswa program studi X yang masih aktif belajar di program studi tersebut.

Mutu suatu penelitian tidak hanya ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teori, rancangan penelitiannya serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. (Soeratno dan Arsyad, 1988). Jumlah sampel yang baik adalah antara 30 sampai 500 sampel (Sekaran, 2000). Dalam penentuan jumlah sampel sebenarnya tidak ada aturan yang tegas yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari populasi yang tersedia. Juga tidak ada batasan yang pasti dan jelas apa yang dimaksud dengan sampel besar maupun sampel kecil. Sampel yang kecil biasanya membutuhkan biaya yang lebih sedikit, lebih mudah diolah akan tetapi mempunyai kesalahan sampling (sampling error) yang lebih besar. Daya generalisasinya juga lebih kecil. Sebaliknya sampel yang besar, apalagi yang besar sekali sangat sulit dikendalikan. Pembiayaannya juga akan lebih tinggi dan pengumpulan data-data serta pengolahannya memakan waktu, sedangkan generalisasi yang diperoleh juga akan lebih tinggi kekuatannya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 70 mahasiswa.

3.2 Metoda Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer yang berasal dari mahasiswa yang berupa tanggapan atas pernyataan dan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner mengenai ***Postpurchase Price Perception*** dan ***Postpurchase Performance Perceptions*** serta ***Satisfaction*** di program Studi X Universitas X di Yogyakarta Data-data tersebut didapatkan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Selanjutnya setelah responden mengisi kuesioner, responden mengembalikannya secara langsung kepada peneliti. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, yakni sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan ***Postpurchase Price Perception*** dan ***Postpurchase Performance Perceptions*** serta ***Satisfaction*** (Voss, Parasuraman and Grewal, 1998). Kuesioner ini disusun dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan serta disediakan kolom jawaban yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Netral, Agak Setuju, Setuju dan Sangat Setuju. Masing-masing diberi skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju, skor 2 untuk Tidak Setuju, skor 3 untuk Kurang Setuju, skor 4 untuk Netral, skor 5 untuk Agak Setuju, skor 6 untuk Setuju dan skor 7 untuk Sangat Setuju.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Postpurchase Price Perception adalah merupakan penilaian mahasiswa program studi X Universitas X terhadap harga yang telah dibayarkan, dalam hal ini adalah uang SPP/semester, untuk mendapatkan jasa pendidikan yang baik.

Postpurchase Performance Perceptions adalah penilaian mahasiswa program studi X Universitas X terhadap performa jasa pendidikan yang diperoleh setelah melakukan pembayaran, dalam hal ini adalah uang SPP/semester.

Satisfaction adalah perasaan mahasiswa/mahasiswi program studi X Universitas X yang dikaitkan dengan harga, performa, dan ekspektasi dari suatu jasa pendidikan.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin kita ukur, atau dapat digunakan untuk menguji instrumen riset agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan

tujuannya (Cooper, 2000). Hasil Pengujian pada penelitian ini menunjukkan instrumen penelitian dinyatakan valid, karena keseluruhan nilai signifikansi output SPSS SERI 16 dari variabel berada di bawah nilai signifikan syarat sebesar 0,05.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien Alpha dari Cronbach. Hasil koefisien reliabilitas dari kuesioner menunjukkan nilai 0,7 atau lebih besar sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan andal.

3.5 Alat Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis I serta hipotesis II. Model regresi ini dipilih karena penelitian ini menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (satisfaction) dengan variabel-variabel independen (Postpurchase performance perception) dan Postpurchase price perceptions)

Persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = satisfaction

β_0 = konstanta

β_1, β_2 = Slope regresi atau koefisien regresi setiap X_1, X_2 .

X_1 = Postpurchase Price Perception

X_2 = Postpurchase Performace Perceptions

e = Kesalahan (error).

Uji t (t test)

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi merupakan nilai yang sebenarnya ataukah nilai yang ditemukan secara kebetulan. Uji hipotesis yang digunakan:

$$H_0 = \beta_1, \beta_2 = 0$$

$$H_A = \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Kriteria pengujian hipotesis tersebut adalah :

H_0 di tolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi tertentu (α) atau pengujian dapat juga menggunakan P-value, atau sering disebut juga tingkat signifikansi pengujian, karena menunjukkan nilai paling kecil dari α sehingga dapat menolak H_0 dengan menggunakan hasil sampel terobservasi. Semakin kecil nilai probabilitas, semakin besar bobot untuk menolak H_0 .

Evaluasi Ekonometri

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana yang digunakan akan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau disebut BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), maka model regresi tersebut harus memenuhi asumsi dasar dari teori klasik regresi. (Gujarati, 1999) menyatakan terdapat tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linier berganda, yaitu: multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE, oleh karena itu perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut.

a. Multikolinieritas

Digunakan untuk menunjukan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi (Gujarati, 1999). Jika hal ini terjadi maka sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantung.

Salah satu cara mendeteksi terjadinya Multikolinieritas yaitu dengan meregresikan setiap X_1 atas X yang lain (variabel-variabel independen) dengan menggunakan auxiliary regression.

b. Heteroskedastisitas

(Gujarati, 1999) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain.

Ada berbagai metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error term termasuk suatu model regresi. Dalam penelitian ini digunakan Uji Park-test dengan formulasi: $e_i^2 = a + b_1 \text{ Postpurchase Price Perception} + b_2 \text{ Postpurchase Performance Perception} + vt$.

Salah satu cara mengatasi masalah heteroskedastisitas adalah dengan melakukan transformasi log, karena akan mengurangi situasi heteroskedastisitas, dalam hal ini transformasi log akan memperkecil skala ukuran variabel.

c. Autokorelasi

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time series) atau ruang (cross sectional). Untuk pengujian apakah hasil-hasil estimasi model regresi tersebut tidak mengandung korelasi serial, maka digunakan Durbin Watson Statistic, yaitu dengan melihat koefisien DW.

4. PEMBAHASAN

Untuk menganalisis pernyataan-pernyataan penelitian dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan pendekatan regresi linier berganda dengan menggunakan paket program SPSS SERI 16 for Windows. Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran variabel dari penelitian sebelumnya dan diuji validitas dan reliabilitasnya serta dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari besarnya korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor total masing-masing instrumen yang nilainya lebih besar dari 0.05 dan 0.01 serta besarnya koefisien reliabilitas yang terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* (α) berada diatas 0.7.

Data yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diolah dengan pendekatan regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda akan diperoleh parameter estimasi dengan nilai t dan koefisien determinasi. Jika hasil koefisien regresi menunjukkan nilai yang signifikan pada $p \leq 0.05$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan ukuran kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dimana semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk hipotesis pertama dan kedua dengan variabel dependen satisfaction dan variabel-variabel independen Postpurchase Price Perception dan Postpurchase Performance Perception adalah sebagai berikut:

Model I

Tabel 1
Hasil Regresi berganda Hipotesis I dan II

Variabel	β (Beta)	Signifikan t	Adjusted R ²
<i>Postpurchase Price Perception</i>	0.115	0.11	0.791
<i>Postpurchase Performance Perception</i>	0.816	0.00	

Sumber: Data primer diolah.

Dalam Model I ini variabel *Postpurchase Price Performance Perception* tidak signifikan secara statistik, hal ini berarti bahwa Hipotesa 1 yang menyatakan bahwa *Postpurchase Price Perception* di program studi X memiliki pengaruh positif terhadap *Satisfaction* mahasiswa program studi X adalah tidak terbukti. Sedangkan *Postpurchase Performance Perception* signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa *Postpurchase Performance Perception* benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap *Satisfaction*.

Hal ini mendorong peneliti untuk mencari penyebabnya. Kemudian, peneliti melakukan uji ketepatan model sesuai dengan teori asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang peneliti lakukan meliputi:

- a. Multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan *auxiliary regression* yaitu regresi antar variabel independen. Hasil perhitungan dihasilkan nilai t yang signifikan, berarti terjadi Multikolinieritas.
- b. Heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan *Park-test* dengan formulasi: $e_i^2 = a + b_1 \text{Postpurchase Price Perception} + b_2 \text{Postpurchase Performance Perception} + vt$. Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada Heteroskedastisitas, dikarenakan semua parameter dalam persamaan regresi uji *Park* tidak ada yang signifikan.
- c. Autokorelasi yang dilakukan dengan *Durbin Watson Test*. Jumlah variabel bebas (X) = 2, dan jumlah kasus = 70 serta $d_1 = 1,55$ dan $d_u = 1,67$. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil *Durbin Watson (DW)* = 1,909 terletak didaerah tidak ada autokorelasi.

Dari hasil tersebut menunjukkan ada gejala multikolinieritas, maka perlu dilakukan transformasi *log* yang kemudian dijelaskan pada model II yang diolah setelah di *Log*.

Model II

Tabel 2
Hasil Regresi Berganda Setelah di Log

Variabel	β (Beta)	Signifikan t	Adjusted R ²
Log <i>Postpurchase Price Perception</i>	0.172	0.005	0.882
Log <i>Postpurchase Performance Perception</i>	0.811	0.000	

Sumber: Data primer diolah

Dalam Model II ini variabel *Postpurchase Price Perception* signifikan secara statistik. Hal ini berarti *Postpurchase Price Perception* benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap *satisfaction*. Sedangkan *Postpurchase Performance Perception* signifikan secara statistik, hal ini berarti *Postpurchase Performance Perception* benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap *satisfaction*. Kemudian dilakukan uji ketepatan model pada model II ini sesuai dengan teori asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang peneliti lakukan meliputi:

- a. Multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan *auxiliary regression* yaitu regresi antar variabel independen. Hasil perhitungan dihasilkan nilai t yang signifikan, berarti masih terjadi Multikolinieritas. Hal ini terjadi karena *Postpurchase Price Perception* dan *Postpurchase Performance Perception* berada di dalam satu dimensi unsur yang mempengaruhi kepuasan.
- b. Heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan *Park-test* Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada Heteroskedastisitas, dikarenakan semua parameter dalam persamaan regresi uji *Park* tidak ada yang signifikan.
- c. Autokorelasi yang dilakukan dengan *Durbin Watson Test*. Jumlah variabel bebas (X)= 2, dan jumlah kasus = 70 serta $d_1 = 1,55$ dan $d_u = 1,67$. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil *Durbin Watson (DW)* = 1,969 terletak didaerah tidak ada autokorelasi.

Dari hasil interpretasi statistik tersebut diatas jelas terlihat bahwa *Postpurchase Price Perception* dan *Postpurchase Performance Perception* memiliki suatu kesamaan nilai-nilai tertentu bagi konsumen untuk mendapatkan kepuasan yang akan didapatkannya dikaitkan dengan harga, performa dan ekspektasi dari suatu jasa pendidikan.

Harga memainkan peranan penting baik untuk jasa yang sudah diterima maupun jasa yang belum dirasakan. Dimana berdasarkan *Equity Law* yang menyatakan adanya perbandingan antara apa yang dikorbankan oleh konsumen (*price*) dengan apa yang dikorbankan oleh penyedia jasa (*service performance*) haruslah seimbang. Keseimbangan itulah yang akan menghasilkan ke(tidak)puasan.

Model perilaku konsumen menyatakan bahwa ke(tidak)puasan merupakan hasil evaluasi atas *reward*, dalam hal ini dikaitkan dengan performa, dan pengorbanan, dalam hal ini dikaitkan dengan harga. Meskipun evaluasi pembelian mungkin melibatkan berbagai dimensi, dalam hal ini fokusnya adalah pada performa jasa sebagai *reward* kunci dan harga sebagai pengorbanan kunci dikaitkan dengan pertukaran jasa

5. PENUTUP

Sebelum mendiskusikan implikasi atas temuan yang ada, kami mencatat keterbatasan atas penelitian kami. Karena fokus utama dari model yang direplikasi atas artikel "*The Roles of Price, Performance, and Expectations in Determining Satisfaction in Service Exchanges*" (1998) adalah menguji persepsi atas *performance* dan *price* baik sebelum (*prepurchase*) maupun setelah pembelian (*postpurchase*) terhadap kepuasan (*satisfaction*). Sedangkan pada penelitian kami, kami tidak memasukkan persepsi atas *performance* dan *price* sebelum pembelian (*prepurchase*) yang mungkin akan mempengaruhi persepsi atas performa dan harga setelah pembelian (*postpurchase*) maupun terhadap kepuasan (*satisfaction*). Hal tersebut dikarenakan keterbatasan peneliti untuk dapat memperoleh informasi tentang *prepurchase price perception* maupun *prepurchase performance perception*. Disamping itu pada penelitian sebelumnya hasil yang diperoleh adalah bahwa persepsi setelah pembelian (*postpurchase perception*) memiliki pengaruh yang besar terhadap *satisfaction*.

Disamping itu yang menjadi keterbatasan berikutnya adalah bahwa generalisasi yang dilakukan pada penelitian sebelumnya adalah menekankan pada jasa pelayanan yang memiliki karakteristik kunci yang sama dengan hotel, yaitu yang memiliki fluktuasi yang tinggi terhadap *price* dan *performance*. Sedangkan penelitian yang kami lakukan adalah penelitian pada jasa pendidikan yang mungkin tidak memiliki sensitifitas pada harga dan performa seperti jasa pelayanan pada hotel (yang diteliti pada artikel yang direplikasi).

Temuan ini memberikan implikasi bagi praktek-praktek marketing khususnya industri jasa dengan karakteristik yang mirip dengan industri jasa pendidikan. Karena masih jarang penelitian tentang *satisfaction* yang dikaitkan dengan *price*, dimana hasil penelitian kami tentang pengaruh harga memberikan pandangan baru terhadap pemasaran dan strategi komunikasi untuk meningkatkan *Customer Satisfaction*.

Harga merupakan salah satu elemen bauran pemasaran yang cukup penting. Dimana bagi konsumen yang tidak memiliki informasi tentang kualitas, harga digunakan sebagai indikator yang mengkomunikasikan tentang kualitas. Konsumen akan mengasosiasikan harga yang tinggi dengan kualitas yang tinggi pula. Disamping itu konsumen bisa membentuk persepsinya akan suatu jasa berdasarkan harga yang harus dibayarkan untuk memperoleh jasa tersebut. Karenanya suatu perusahaan dapat menggunakan strategi berbasis harga untuk mencapai *customer satisfaction* terutama bagi industri jasa yang sensitive terhadap *performance* dan *price*.

DAFTAR PUSTAKA

Assael, Henry (1998), *Consumer Behavior*, 6th Edition, South Western College Publishing.

Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (2007), *Akreditasi Program Studi Jenjang Sarjana (S1) Hasil Penilaian Th. 2006/2007*, Direktorat Umum Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Cooper, D.R dan Schindler, P.S. (2000), *Business Research Methods*, Mc.Graw-Hill, 7th edition.

- Crosby, P.B. (1979), *Quality is Free The Art of Making Quality Certain*, Mc.Graw Hill Book Company.
- Dodds, William B., Monroe, Kent B., dan Grewal, Dhruv (1991), "Effects of Price, Brand, and Store Information on Buyers' Product Evaluations", *Journal of Marketing Research*, Vol.28, 307-319.
- Engel, J.T., Blackwell, R.D., dan Miniard, P.W. (1995), *Consumer Behavior*, 8th Edition, Orlando: The Dryden Press.
- Freeman, K.D. and Dart, J. (1993), "Measuring The Perceived Quality of Professional Business Service", *Journal of Professional Service Marketing*, Vol.9 (1), 27-41.
- Gujarati, D. (1999), *Ekonometrika Dasar*, Alih bahasa Sumarno Zain, Cetakan ke-6, Erlangga, Jakarta.
- Gunawan Sumodiningrat, (1999), *Ekonometrika Pengantar*, Cetakan ke-5, BPFE, Yogyakarta.
- Kotler, P. (2000), *Marketing Management*, The Millenium Edition, Prentice Hall Int'l, Inc.
- Lupiyoadi, Rambat (2001), *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik*, Jakarta, Salemba Empat.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., dan Berry, L.L. (1988), "SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality", *Journal of Retailing*, Vol.64 (Spring), 12-40.
- Roth, A.V dan Jackson W.E III, (1995), "Strategic Determinants of Service Quality and Performance: Evidence from the Banking Industry," *Management Science*, Vol. 41 (11): 1720-1733.
- Sekaran, U. (2000), *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (1989), *Metode Penelitian Survey*, Edisi ke-8, LP3ES, Jakarta.
- Stafford, M.R, (1994), "How Customers Perceived Service Quality," *Journal of Retail Banking*, Vol. 17 (2): 29-37.
- Tjiptono, Fandi (1997), *Total Quality Service*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tjiptono, Fandi (2004), *Marketing Scales*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tse, K.D., and Wilton, P.C. (1988), "Models of Consumer Satisfaction Formation: An Extention", *Journal of Marketing Research*, Vol.22, May, 204-211.
- Voss, Gleen B., Parasuraman, A., dan Grewal, Dhruv (1998), "The Roles of Price, Performance, and Expectations in Determining Satisfaction in Service Exchanges", *Journal of Marketing*, Vol.62, 46-61.
- Woodside, Arch G., Lisa L. Fret', dan Robert Timothy Daly, (1989), "Linking Service Quality, Customer Satisfaction, and Behavioral Intention," *Journal of Health Care Marketing*, 9 (December), 5-17.
- Zeithaml, Valarie A. (1988), "Consumer Perceptions of Price, Quality, and Value: A Mean-End Model and Synthesis of Evidence", *Journal of Marketing*, Vol.52, July, 2-22.