

JURNAL

**AKUNTANSI &
MANAJEMEN**



Terakreditasi No. 26/DIKTI/Kep/2005

PENJELASAN TEORI PROSPEK TERHADAP MANAJEMEN LABA

Dr. Eko Widodo Lo., SE., M.Si., Akuntan.

**PERAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASIAN HUBUNGAN
BUDAYA ORGANISASIONAL DENGAN KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL
(Studi pada Perguruan Tinggi Swasta)**

Drs. Heru Kurnianto Tjahyono, M.Si.

**PENGARUH LAPORAN AUDITOR DENGAN MODIFIKASI *GOING CONCERN*
TERHADAP *ABNORMAL ACCRUAL***

Dra. Sri Astuti, M.Si., dan Drs. M. Hanad Hainafi

**REAKSI PASAR MODAL TERHADAP HASIL PEMILIHAN UMUM
DAN PERGANTIAN PEMERINTAHAN TAHUN 2004**

Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan. dan Twenty Selvia Sari Sianturi, SE., M.Si.

**PENGARUH PEMEDIASIAN *TRUST* DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Wisnu Prajogo, SE., MBA.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK
MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI**

Dra. Sri Wahyuni Widiastuti, M.Sc., dan Dra. Sri Suryaningsum.



Rp7.500,-

Volume XVI
Tahun 1
April 2005

JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN

Editorial Staff Jurnal Akuntansi Manajemen (JAM)

Editor in Chief

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

Managing Editor

Sinta Sudarini
STIE YKPN Yogyakarta

Editors

Al. Haryono Jusup
Universitas Gadjah Mada

Arief Suadi
Universitas Gadjah Mada

Basu Swastha Dharmmesta
Universitas Gadjah Mada

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

Dody Hapsoro
STIE YKPN Yogyakarta

Eko Widodo Lo
STIE YKPN Yogyakarta

Enny Pudjiastuti
STIE YKPN Yogyakarta

Gudono
Universitas Gadjah Mada

Harsono
Universitas Gadjah Mada

Indra Wijaya Kusuma
Universitas Gadjah Mada

Jogiyanto H.M
Universitas Gadjah Mada

Mardiasmo
Universitas Gadjah Mada

Soeratno
Universitas Gadjah Mada

Su'ad Husnan
Universitas Gadjah Mada

Suwardjono
Universitas Gadjah Mada

Tandelilin Eduardus
Universitas Gadjah Mada

Zaki Baridwan
Universitas Gadjah Mada

Editorial Secretary

Rudy Badrudin
STIE YKPN Yogyakarta

Editorial Office

Pusat Penelitian STIE YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 Fax. (0274) 486081
<http://www.stieykpn.ac.id>

DARI REDAKSI

Pembaca yang terhormat,

Selamat berjumpa kembali dengan Jurnal Akuntansi & Manajemen (JAM) STIE YKPN Yogyakarta Volume XVI Nomer 1 Edisi April 2005. Beberapa perubahan tampilan dan isi JAM telah kami lakukan. Di samping itu, kami juga telah memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mengakses dalam bentuk *file* artikel-artikel yang telah dimuat pada edisi JAM sebelumnya dengan cara mengakses artikel-artikel tersebut di *website* STIE YKPN Yogyakarta (www://stieykpn.ac.id). Semua itu kami lakukan sebagai konsekuensi ilmiah dengan telah Terakreditasinya JAM berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 26/DIKTI/Kep/2005 tentang Hasil Akreditasi Jurnal Ilmiah, dengan Nilai B.

Dalam JAM Volume XVI Nomer 1 Edisi April 2005 ini, akan disajikan 6 Artikel sebagai berikut: Penjelasan Teori Prospek Terhadap Manajemen Laba; Peran Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasian Hubungan Budaya Organisasional dengan Keefektifan Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi DIY); Pengaruh Laporan Auditor Dengan

Modifikasi *Going Concern* Terhadap *Abnormal Accrual*; Reaksi Pasar Modal Terhadap Hasil Pemilihan Umum dan Pergantian Pemerintahan Tahun 2004; Pengaruh Pemediasian *Trust* Dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*; dan Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA).

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi pada penerbitan JAM Volume XVI Nomer 1 Edisi April 2005 ini. Harapan kami, mudah-mudahan artikel-artikel pada JAM tersebut dapat memberikan nilai tambah informasi dan pengetahuan dalam bidang Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi Pembangunan bagi para pembaca. Selamat menikmati sajian kami pada JAM kali ini dan sampai jumpa pada JAM Volume XVI Nomer 2 Edisi Agustus 2005 dengan artikel-artikel yang lebih menarik.

REDAKSI

DAFTAR ISI

PENJELASAN TEORI PROSPEK TERHADAP MANAJEMEN LABA

Dr. Eko Widodo Lo., SE., M.Si., Akuntan.

1-10

PERAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASIAN HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASIONAL DENGAN KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL

(Studi pada Perguruan Tinggi Swasta)

Drs. Heru Kurnianto Tjahyono, M.Si.

11-24

PENGARUH LAPORAN AUDITOR DENGAN MODIFIKASI GOING CONCERN TERHADAP ABNORMAL ACCRUAL

Dra. Sri Astuti, M.Si., dan Drs. M. Hanad Hainafi

25-34

REAKSI PASAR MODAL TERHADAP HASIL PEMILIHAN UMUM DAN PERGANTIAN PEMERINTAHAN TAHUN 2004

Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan. dan Twenty Selvia Sari Sianturi, SE., M.Si.

35-49

PENGARUH PEMEDIASIAN TRUST DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Wisnu Prajogo, SE., MBA.

51-65

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI

Dra. Sri Wahyuni Widiastuti, M.Sc., dan Dra. Sri Suryaningsum.

67-77

PENJELASAN TEORI PROSPEK TERHADAP MANAJEMEN LABA

*Eko Widodo Lo *)*

ABSTRACT

This article provides a clearer explanation of the use of prospect theory to explain earnings management. Prospect theory explains how managers use income increasing earnings management to avoid small loss by reporting a small profit, because if company has a small loss, investors will perceive marginal disutility. If managers can use earnings management to a report small profit, investors will get marginal utility. Prospect theory also explains how managers use income decreasing earnings management to (1) avoid big profit by reporting a small profit because if a manager reports a small profit in a few periods, total utility which perceived by investors is higher than if a manager reports a big profit in a certain period and no profit in other periods, or (2) avoid a small loss by reporting a big loss because if a manager report a small loss in a few periods, total disutility which perceived by investors is higher than if a manager reports a big loss in a certain period and then reports no loss in other periods.

Key words: prospect theory, earnings management

PENDAHULUAN

Kebanyakan penelitian manajemen laba menggunakan teori akuntansi positif dan teori *signaling* untuk menjelaskan manajemen laba. Penelitian yang menggunakan teori prospek untuk menjelaskan manajemen laba belum banyak. Penggunaan teori prospek untuk menjelaskan manajemen laba secara konseptual pernah dilakukan oleh McKernan dan O'Donnell (1996) dan Koonce dan Mercer (2002). Penggunaan teori prospek untuk menjelaskan hasil penelitian empirik pernah dilakukan oleh Burgstahler dan Dichev (1997) dan DeGeorge *et al.* (1999). Penulisan artikel ini bertujuan untuk lebih memperjelas penggunaan teori prospek sebagai salah satu penjelasan terhadap manajemen laba secara konseptual yang telah dilakukan oleh McKernan dan O'Donnell (1996) dan Koonce dan Mercer (2002).

TEORIPROSPEK

Teori prospek diajukan oleh Kahneman dan Tversky (1979). Teori prospek menyatakan bahwa individu-individu lebih berfokus pada prospek laba dan prospek

*) Dr. Eko Widodo Lo., SE., M.Si., Akuntan adalah Dosen Tetap STIE YKPN Yogyakarta.

rugi, bukan kekayaan total, dan *reference point* yang digunakan untuk menghitung laba dan rugi dapat berubah-ubah. Individu-individu lebih menyukai risiko ketika berada dalam domain rugi dan tidak menyukai risiko ketika berada dalam domain laba.

Teori prospek mempostulatkan bahwa fungsi nilai individu berbentuk S. Gambar 1 menggambarkan fungsi nilai tersebut. Bagian yang cembung dalam fungsi nilai berbentuk S menunjukkan hasil yang menguntungkan atau domain positif, tetapi bagian cekungnya menunjukkan hasil yang merugikan atau domain negatif. Bagian kurva fungsi nilai untuk rugi adalah lebih curam daripada bagian kurva jika laba. Kurva S tersebut menunjukkan bahwa individu membuat keputusan yang relatif lebih berisiko apabila berada dalam kondisi rugi dan membuat keputusan yang lebih berhati-hati apabila berada dalam kondisi laba.

Teori prospek berbeda dengan teori utilitas harapan. Elemen kunci teori prospek apabila dibandingkan dengan teori utilitas harapan adalah *reference dependence*. Dalam teori prospek, preferensi tidak disajikan dengan suatu fungsi utilitas yang kekal, tetapi tergantung pada situasi, ekspektasi, dan norma yang dimiliki seseorang. Teori prospek dikembangkan dari unsur intuisi psikologi dasar manusia. Teori prospek didasarkan pada tiga aksioma (Stracca, 2002) berikut ini.

1. Organisme menyesuaikan diri terhadap keadaan yang *steady* (adaptasi). Individu-individu menentukan laba atau rugi dalam kekayaannya berdasarkan suatu *reference point*, bukannya nilai-nilai absolut seperti dalam teori utilitas harapan. Utilitas investor diasumsikan merupakan suatu fungsi laba dan rugi relatif terhadap suatu *benchmark*, bukan suatu fungsi kekayaan absolut seperti dalam teori utilitas harapan.
2. Respon marjinal terhadap perubahan adalah *diminishing*. Jarak laba dan rugi dari *reference point* menunjukkan kesensitifan yang menurun. Bentuk cembung pada daerah laba dan bentuk cekung pada daerah rugi terjadi karena semakin jauh dari *reference point* menunjukkan bahwa orang semakin kurang sensitif terhadap laba maupun rugi. Fungsi utilitas standar adalah cembung pada sisi laba maupun rugi - orang diasumsikan selalu bersikap *risk averse* - sedangkan teori prospek

mengasumsikan bahwa fungsi utilitas berbentuk cembung pada sisi laba dan berbentuk cekung pada sisi rugi.

3. Rasa sakit lebih urgen daripada rasa senang. Orang lebih sensitif terhadap rugi daripada laba—keengganan untuk rugi (*loss aversion*). Keengganan menderita rugi dapat mendorong perilaku bias yang lain yaitu *endowment effect*, *status quo bias* (Kahneman *et al.*, 1991), dan *sunk cost bias*. *Endowment effect* terjadi ketika orang memberi nilai lebih tinggi pada barang yang ia miliki daripada jika barang tersebut menjadi milik orang lain atau orang enggan menyerahkan barang yang telah diperoleh karena penyerahan barang yang telah dimiliki adalah lebih menyakitkan daripada kesenangan yang dirasakan ketika memperoleh barang tersebut. *Status quo bias* adalah kecenderungan untuk lebih menyukai *status quo* daripada berubah, bahkan ketika manfaat karena perubahan lebih tinggi daripada kosnya. *Sunk cost bias* terjadi ketika orang masih menggunakan uang yang telah dikeluarkan (*sunk cost*) dalam pembuatan keputusan kini atau orang tidak memahami bahwa uang yang sudah dikeluarkan seharusnya tidak relevan dalam pembuatan keputusan kini. Ketiga bias tersebut dapat diakibatkan oleh keengganan menderita rugi.

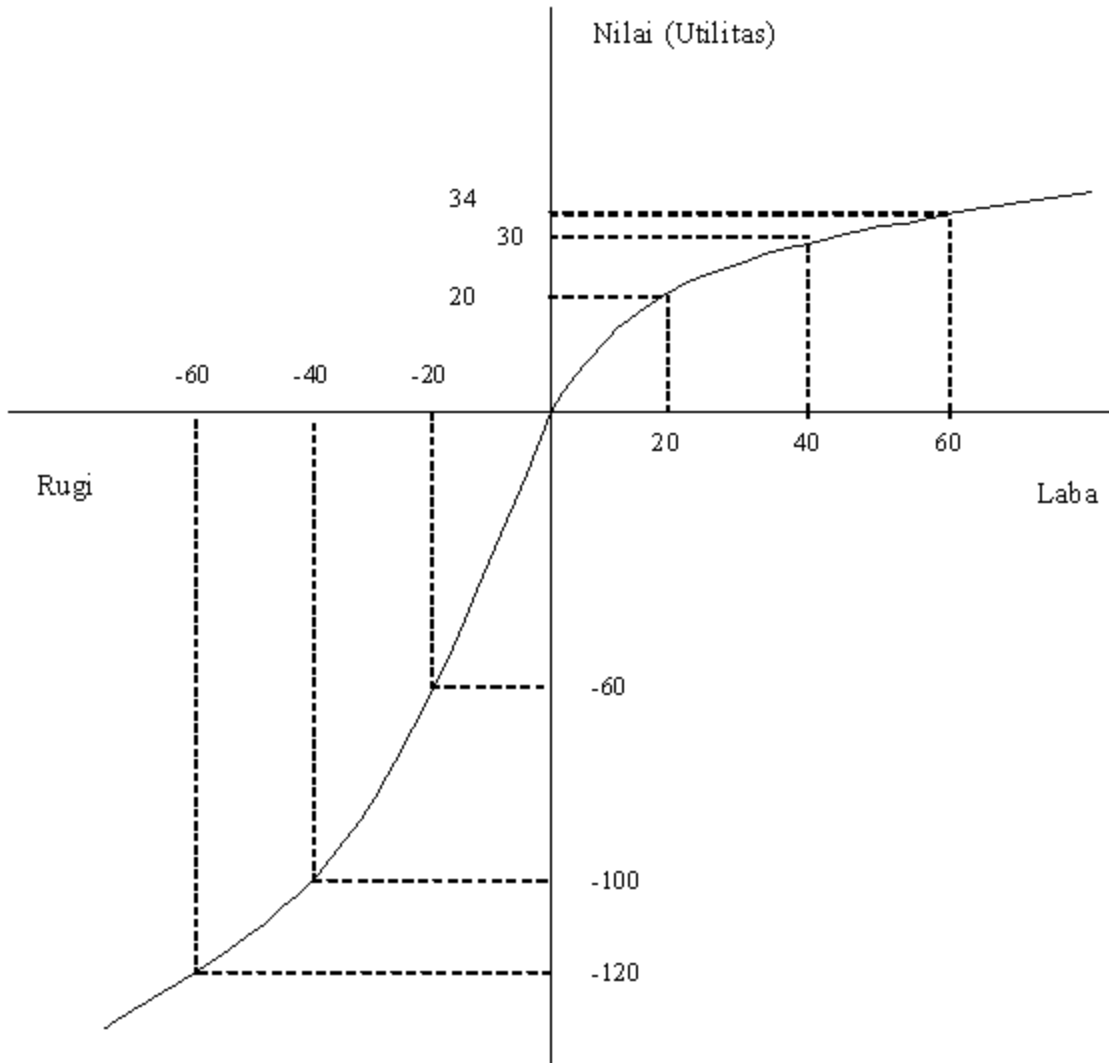
Aksioma pertama menyatakan bahwa orang tidak melihat pada kekayaan, tetapi lebih melihat pada perbandingan dengan suatu *reference point*, yang terhadapnya orang akan menyesuaikan. Oleh karena itu, perubahan-perubahan, bukannya tingkatan-tingkatan kekayaan, merupakan fokus dalam utilitas manusia. Hal ini merupakan perbedaan paling penting antara teori prospek dengan teori utilitas harapan. Secara spesifik, laba yang dibandingkan dengan *reference point* merupakan pembawa utilitas positif, sedangkan rugi yang dibandingkan dengan *reference point* adalah pembawa utilitas negatif.

Aksioma kedua menyatakan bahwa orang mengevaluasi penyimpangan dari *reference point* dalam suatu arah dengan kesensitifan yang *diminishing*. Perubahan marjinal sebesar 1% dari *reference point* adalah lebih penting daripada perubahan 30% dari *reference point* atau orang merasakan bahwa perubahan dari 0% menjadi 1% adalah lebih kuat daripada perubahan dari 30% menjadi 31%, jika refer-

ence point yang digunakan adalah nilai 0, tanpa menghiraukan perubahan tersebut rugi atau laba. Sebagai contoh, Gambar 1 menunjukkan bahwa dalam domain laba, perubahan laba dari laba 0 menjadi laba 20 memberikan utilitas sebesar 20 (dari 0 ke 20), tetapi perubahan laba dari laba 40 menjadi laba 60 memberikan hanya utilitas tambahan sebesar 4 (utilitas dari 30 ke 34), sedangkan dalam domain rugi, perubahan rugi dari rugi nol menjadi rugi 20 memberikan disutilitas sebesar -60 dari (disutilitas dari 0 ke -60) tetapi perubahan rugi dari rugi 40 menjadi rugi 60 memberikan disutilitas tambahan sebesar -20 (dari -100 ke -120). Dalam teori utilitas harapan tidak ada *reference point*, tetapi jika seseorang menggunakan *status quo* sebagai *pseudo reference point*, kecembungan fungsi utilitas mengimplikasikan kecenderungan yang berlawanan untuk rugi jika dibandingkan teori prospek, yaitu suatu rugi marjinal dari 30% ke 31% adalah lebih serius daripada suatu rugi marjinal dari 0% ke 1%, tidak seperti dalam teori prospek. Jadi, dalam teori utilitas harapan, utilitas harapan orang secara implisit adalah *risk averse*

dalam domain rugi (berbentuk cembung), sedangkan dalam teori prospek umumnya orang bersikap *risk seeking* dalam domain rugi (berbentuk cekung). Hal ini merupakan perbedaan penting lain antara teori prospek dengan teori utilitas harapan.

Aksioma ketiga mempostulatkan bahwa rugi mempunyai arti yang lebih urgen daripada laba dalam utilitas seseorang, yang biasanya disebut *loss aversion*. Banyak eksperimen menemukan bahwa suatu rugi adalah pembawa disutilitas sekitar dua kali lipat utilitas suatu laba pada ukuran yang sama. Sebagai contoh, disutilitas karena perubahan rugi dari rugi 0 ke rugi 20 sebesar -60 (disutilitas 0 ke -60) adalah lebih besar daripada utilitas karena perubahan laba dari laba 0 ke laba 20 sebesar 20 (utilitas 0 ke 20). Disutilitas perubahan rugi dari rugi 40 ke rugi 60 sebesar -20 (disutilitas -100 ke -120) adalah lebih besar daripada utilitas perubahan laba dari laba 40 ke laba 60 sebesar 14 (dari utilitas 30 ke 34). Dalam pendekatan standar—teori utilitas harapan, laba dan rugi tidak dapat didefinisi karena ketiadaan suatu *reference value point* untuk mengukur laba atau rugi.



Gambar 1
Fungsi Nilai Teori Prospek

PENELITIAN YANG MENGUJI TEORI PROSPEK DALAMBIDANG KEUANGAN

Penelitian yang menguji teori prospek telah dilakukan dalam bidang keuangan. Ferris *et al.* (1988) melakukan perbandingan secara empiris dua model perdagangan saham yaitu efek disposisi dan hipotesis *tax loss selling*. Lakonishok dan Seymour (1989) menguji teori prospek dengan menggunakan pola perubahan harga

bulan-bulan sebelumnya untuk menjelaskan volume perdagangan dalam bulan *current*. Odean (1998) menguji efek disposisi dengan menganalisis 10.000 akun suatu *discount brokerage house* yang besar.

Ferris *et al.* (1988) membandingkan secara empiris dua model perdagangan saham yaitu efek disposisi dan hipotesis *tax loss selling*. Mereka mendefinisikan efek disposisi sebagai pandangan yang menyatakan bahwa investor enggan untuk

merealisasikan rugi tapi ingin segera merealisasikan laba. Hipotesis *tax loss selling* memprediksi bahwa pada akhir tahun volume perdagangan akan relatif tinggi karena investor akan cenderung merealisasikan rugi untuk saham rugi agar memperoleh penghematan pajak. Efek disposisi memprediksi bahwa volume perdagangan pada akhir tahun akan relatif rendah untuk saham rugi karena investor enggan untuk menjualnya. Ferris *et al.* (1988) menemukan bahwa efek disposisi tidak hanya determinan volume pada akhir tahun, tapi juga volume perdagangan saham rugi pada sepanjang tahun dan hipotesis *tax loss selling* tidak didukung oleh hasil analisis.

Lakonishok dan Seymor (1989) menggunakan pola perubahan harga bulan-bulan sebelumnya untuk menjelaskan volume perdagangan dalam bulan *current*. Mereka meneliti dua motif dalam bertransaksi yaitu motif yang berhubungan dengan pajak dan motif yang tidak berhubungan dengan pajak. Apabila investor didorong oleh motif yang berhubungan dengan pajak akan cenderung segera merealisasikan rugi tapi menanggihkan laba sehingga terdapat suatu hubungan positif antara perubahan harga masa lalu dengan volume perdagangan. Sebaliknya, apabila investor didorong oleh motif yang tidak berhubungan dengan pajak akan cenderung segera merealisasikan laba dan menunda rugi sehingga terdapat hubungan positif antara perubahan harga masa lalu dengan volume. Motivasi yang tidak berhubungan dengan pajak mempunyai implikasi yang sama dengan aplikasi teori prospek yaitu bahwa harga mempunyai korelasi positif dengan volume perdagangan.

Lakonishok dan Seymor (1989) menemukan bahwa perubahan harga masa lalu mempengaruhi dorongan untuk bertransaksi untuk motif bukan pajak maupun pajak. Kebanyakan temuan menunjukkan bahwa saham *winner* lebih besar pengaruhnya terhadap volume perdagangan daripada saham *loser*. Kecenderungan saham *winner* untuk mempunyai volume abnormal yang lebih tinggi daripada saham *loser* terjadi untuk setiap bulan. Motif yang berhubungan dengan pajak juga mempengaruhi volume perdagangan yang ditunjukkan oleh variasi musiman dalam hubungan kuat antara perubahan harga dengan volume. Volume abnormal untuk saham *loser* adalah lebih tinggi daripada normal dalam bulan Desember dan vol-

ume abnormal saham *winner* lebih tinggi daripada normal dalam bulan Januari.

Odean (1998) menguji efek disposisi yang didefinisi sebagai kecenderungan investor untuk segera menjual investasi yang untung dan tetap memegang investasi yang rugi. Odean menganalisis 10.000 akun suatu *discount brokerage house* yang besar dan menemukan bahwa investor menunjukkan preferensi yang kuat untuk merealisasikan laba daripada rugi. Perilaku investor tidak dimotivasi oleh keinginan untuk melakukan penyeimbangan kembali portofolio, atau menghindari kos perdagangan yang tinggi pada saham-saham yang berharga rendah.

MANAJEMEN LABA

Schipper (1989) mendefinisi manajemen laba sebagai intervensi dengan maksud tertentu terhadap proses pelaporan keuangan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Definisi tersebut mengartikan bahwa manajemen laba merupakan perilaku oportunistik manajer untuk memaksimalkan utilitas mereka. Manajer melakukan manajemen laba dengan memilih metoda atau kebijakan akuntansi tertentu untuk menaikkan laba atau menurunkan laba. Manajer dapat menaikkan laba dengan menggeser laba perioda-perioda yang akan datang ke perioda kini dan manajer dapat menurunkan laba dengan menggeser laba perioda kini ke perioda-perioda berikutnya. Watts dan Zimmerman (1986) membuat tiga hipotesis berikut ini.

1. Hipotesis program bonus: *Ceteris paribus*, manajer perusahaan dengan program bonus lebih mungkin untuk memilih prosedur akuntansi yang menggeser laba yang dilaporkan dari perioda-perioda yang akan datang ke perioda kini.
2. Hipotesis utang/ekuitas: *Ceteris paribus*, semakin besar rasio utang terhadap ekuitas perusahaan, semakin besar kemungkinan manajer perusahaan memilih prosedur akuntansi yang menggeser laba yang dilaporkan dari perioda-perioda yang akan datang ke perioda kini.
3. Hipotesis ukuran perusahaan: *Ceteris paribus*, semakin besar ukuran perusahaan, semakin besar kemungkinan manajer perusahaan memilih prosedur akuntansi yang menanggihkan laba yang dilaporkan dari perioda kini ke perioda-perioda yang akan datang.

Hipotesis program bonus dan hipotesis utang/ekuitas menunjukkan bahwa manajer perusahaan melakukan manajemen laba yang menaikkan laba, sedangkan hipotesis ukuran perusahaan menunjukkan bahwa manajer perusahaan melakukan manajemen laba yang menurunkan laba.

PENELITIAN MANAJEMEN LABA YANG TELAH MENGGUNAKAN TEORI PROSPEK

Burgstahler dan Dichev (1997) meneliti apakah, bagaimana, dan mengapa perusahaan menghindari pelaporan rugi dan penurunan laba. Mereka berpendapat bahwa manajemen yang menghindari penurunan laba dapat dicerminkan dalam distribusi *cross-sectional* perubahan laba dalam bentuk frekuensi rendah yang tidak biasa dalam penurunan laba yang kecil dan frekuensi tinggi yang tidak biasa dalam kenaikan laba yang kecil. Demikian juga, manajemen yang menghindari rugi akan dicerminkan dalam bentuk frekuensi rendah yang tidak biasa dalam rugi kecil dan frekuensi tinggi yang tidak biasa dalam laba kecil.

Dalam distribusi *cross-sectional* perubahan laba dan tingkatan laba, Burgstahler dan Dichev (1997) menemukan frekuensi rendah yang tidak biasa dalam penurunan laba yang kecil dan rugi yang kecil dan frekuensi tinggi yang tidak biasa dalam kenaikan laba yang kecil dan laba yang kecil. Mereka juga menemukan bahwa dua komponen laba yaitu arus kas operasi dan perubahan modal kerja digunakan untuk mencapai peningkatan laba. Burgstahler dan Dichev (1997) menyampaikan dua teori yang dapat mendasari motivasi manajemen untuk menghindari penurunan laba atau rugi kecil dengan melaporkan kenaikan laba atau laba kecil, yaitu teori kos transaksi dan teori prospek. Mereka tidak menggunakan teori-teori manajemen laba yang berhubungan dengan kontrak secara eksplisit karena mereka mempunyai sedikit bukti bahwa kontrak-kontrak semacam itu secara umum memadai untuk menjelaskan manajemen laba dalam bentuk penghindaran penurunan laba kecil atau rugi kecil dengan melaporkan kenaikan laba kecil atau laba kecil.

DeGeorge *et al.* (1999) menggunakan teori prospek sebagai salah satu penjelasan mengapa manajemen melakukan manajemen laba untuk memenuhi tiga *threshold* yaitu: (1) melaporkan laba positif, (2) mempertahankan kinerja kini, dan (3)

memenuhi ekspektasi analisis keuangan. Jika preferensi eksekutif, dewan penelaah kinerja eksekutif, dan investor adalah konsisten dengan prediksi teori prospek, maka eksekutif akan mempunyai skedul *reward* yang berhubungan dengan *threshold* dan mungkin melakukan manajemen laba yang dilaporkan sebagai respon. *Threshold* yang ingin dicapai oleh manajemen adalah *reference points* dalam fungsi nilai partisipan, yaitu *points* yang dirasakan menonjol.

Teori prospek dapat digunakan untuk menjelaskan tiga bentuk manajemen laba yaitu (1) menghindari rugi kecil dengan melaporkan laba kecil, (2) menghindari laba besar dengan melaporkan laba kecil, dan (3) menghindari rugi kecil dengan melaporkan rugi besar. Koonce dan Mercer (2002) serta McKernan dan O'Donnell (1996) berpendapat bahwa teori prospek mungkin dapat menjelaskan mengapa perusahaan melakukan *big bath* jika prospek pelaporan suatu laba tidak dapat dicapai dan mengapa perusahaan ingin menciptakan cadangan "*cookie jar*" dalam tahun-tahun laba yang tinggi.

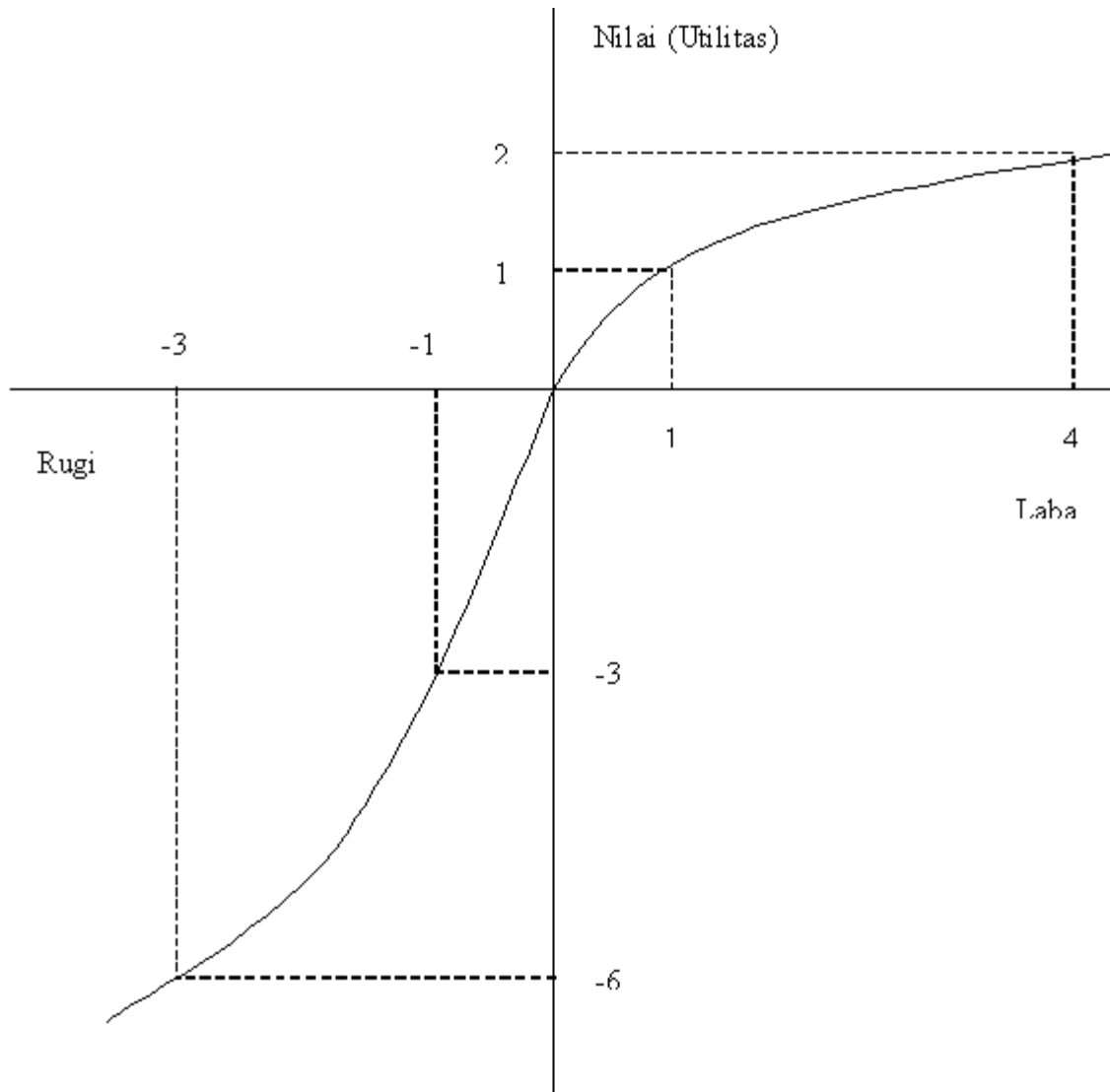
MANAJEMEN LABA YANG MENGHINDARI RUGI KECIL DENGAN MELAPORKAN LABA KECIL

Burgstahler dan Dichev (1997) berpendapat bahwa teori prospek dapat digunakan untuk menjelaskan temuan mereka bahwa manajemen menghindari rugi kecil dengan melaporkan laba kecil. Mereka berpendapat bahwa manajer memandang *stakeholders* berperilaku sesuai dengan teori prospek yang menyatakan bahwa fungsi nilai individu berbentuk kurva S yaitu berbentuk cembung apabila dalam domain laba dan berbentuk cekung apabila dalam domain rugi. Oleh karena itu, manajemen memanipulasi ukuran kekayaan (laba dan perubahan laba), dengan *natural reference point* adalah laba = 0, untuk mempengaruhi nilai yang dirasakan oleh pemegang saham atau *stakeholders* yang lain.

Manajer menghindari rugi (penurunan laba) kecil dan mampu memanipulasi laba agar dapat melaporkan laba (kenaikan laba) kecil. Perilaku ini dapat dijelaskan oleh kurva S dalam teori prospek. Apabila berada dalam kondisi rugi (penurunan laba) kecil, maka investor diduga akan merasakan disutilitas marjinal yang tinggi dalam kurva rugi (penurunan laba) dan jika manajemen dapat memanipulasi laba menjadi laba (kenaikan laba)

kecil, maka investor diduga akan memperoleh utilitas marginal yang tinggi dalam kurva laba (kenaikan laba). Gambar 2 dapat memberikan contoh bahwa jika perusahaan mengalami rugi sebesar 1 pada suatu

periode, maka disutilitas yang dirasakan investor adalah -3 dan jika manajemen dapat memanipulasi laba dengan melaporkan laba sebesar 1, maka utilitas yang dirasakan investor sebesar 1.



Gambar 2
Fungsi Nilai Teori Prospek

MANAJEMEN LABA YANG MENGHINDARI LABA BESAR DENGAN MELAPORKAN LABA KECIL

Manajemen laba yang menghindari laba besar dengan melaporkan laba kecil biasanya dilakukan untuk tujuan penghematan kos politis. Cahan (1992) memperoleh bukti bahwa perusahaan-perusahaan yang diselidiki sehubungan pelanggaran *antitrust* melakukan usaha penurunan laba selama penyelidikan daripada dalam periode-periode ketika perusahaan tidak sedang diselidiki. Jones (1991) memperoleh bukti empiris bahwa perusahaan berusaha memanfaatkan pembebasan impor dengan mengurangi laba selama investigasi pembebasan impor oleh *United States International Trade Commission*.

Teori prospek dapat menjelaskan mengapa manajemen melakukan manajemen laba yang menghindari laba besar dengan melaporkan laba kecil. Manajer menciptakan cadangan dengan memanipulasi laba menjadi positif kecil dari periode ke periode walaupun dapat menghasilkan laba positif besar dalam suatu periode tertentu. Manajer melaporkan laba (kenaikan laba) yang relatif kecil saja karena kecuraman kurva laba (kenaikan laba) semakin ke bawah (mendekati titik *origin*) menunjukkan utilitas marginal yang semakin tinggi dan sebaliknya semakin jauh dari titik *origin* semakin kecil utilitas marginalnya. Gambar 2 memberikan contoh bahwa jika perusahaan dapat menghasilkan laba 4 pada suatu periode t_1 , maka manajemen akan melaporkan laba sebesar 1 masing-masing untuk periode t_1 , t_2 , t_3 , dan t_4 . Hal ini dilakukan oleh manajemen karena jika melaporkan laba sebesar 4 sekaligus pada periode t_1 saja dan melaporkan laba nol pada periode t_2 , t_3 , dan t_4 , maka total utilitas yang dirasakan investor hanya sebesar 2, tetapi jika melaporkan laba masing-masing sebesar 1 untuk periode t_1 , t_2 , t_3 , dan t_4 , maka total utilitas yang dirasakan investor sebesar 4.

MANAJEMEN LABA YANG MENGHINDARI RUGI KECIL DENGAN MELAPORKAN RUGI BESAR

Manajemen laba yang menghindari laba besar dengan melaporkan laba kecil biasa disebut *big bath accounting*. Bentuk manajemen laba ini dapat terjadi ketika terdapat perubahan eksekutif yang bersifat non-rutin.

Pouciau (1993) dalam Stolowy dan Breton (2000) menemukan bahwa eksekutif pengganti menggunakan kebijakan akuntansi yang menurunkan laba dalam tahun pertama untuk tujuan menaikkan laba pada tahun-tahun berikutnya. Walsh *et al.* (1991) menemukan bahwa semakin besar penyesuaian *extraordinary items* maka semakin besar intensitas untuk terjadi *big bath*.

Teori prospek dapat digunakan digunakan untuk menjelaskan mengapa manajer melakukan manajemen laba yang menghindari rugi kecil dengan melaporkan rugi besar sekaligus. Manajer mengalami rugi (penurunan laba) kecil dan tidak mampu memanipulasi laba menjadi positif kecil mungkin malah melaporkan rugi (penurunan laba) besar. Manajer melaporkan rugi (penurunan laba) besar sekalian, karena kurva rugi (penurunan laba) semakin ke bawah (semakin jauh dari titik *origin*), tingkat kecuramannya semakin kecil yang berarti disutilitas marginal semakin kecil dan sebaliknya apabila mendekati titik *origin*. Gambar 2 memberikan gambaran bahwa jika perusahaan mempunyai rugi sebesar 1 untuk masing-masing periode t_1 , t_2 , dan t_3 , manajemen mungkin melaporkan rugi sebesar 3 pada periode t_1 saja dan melaporkan rugi 0 pada periode t_2 dan t_3 . Hal ini dilakukan karena jika manajemen melaporkan rugi 1 pada masing-masing periode maka disutilitas yang dirasakan oleh investor pada masing-masing periode adalah -3 sehingga total disutilitasnya adalah -9 . Akan tetapi, jika manajemen melaporkan rugi 3 sekaligus dalam periode t_1 saja dan rugi 0 pada periode t_2 dan t_3 , maka total disutilitas yang dirasakan oleh investor hanya -6 .

SIMPULAN

Teori prospek menjelaskan bahwa manajer melakukan manajemen laba yang menaikkan laba untuk menghindari rugi kecil dengan melaporkan laba kecil karena jika berada dalam kondisi rugi kecil maka investor diduga akan merasakan disutilitas marginal dan jika manajemen mampu melakukan manajemen laba dengan melaporkan laba kecil, investor diduga akan memperoleh utilitas marginal. Teori prospek menjelaskan bahwa manajer melakukan manajemen laba yang menurunkan laba untuk tujuan berikut ini.

1. menghindari laba besar dengan melaporkan laba kecil, karena jika manajer melaporkan laba kecil selama beberapa perioda, total utilitas marginal yang dirasakan investor adalah lebih besar daripada jika manajer melaporkan laba besar pada suatu perioda dan laba nol pada perioda-perioda yang lain;
2. menghindari rugi kecil dengan melaporkan rugi besar, karena jika manajer melaporkan rugi kecil selama beberapa perioda, total disutilitas marginal investor lebih besar daripada jika melaporkan rugi besar sekaligus pada suatu perioda dan melaporkan rugi nol pada perioda yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Burgstahler, E. dan I. Dichev. 1997. "Earnings Management to Avoid Earnings Decreases and Losses." *Journal of Accounting and Economics*, 24: 99-126.
- Cahan, S.F. 1992. "The Effect of Antitrust Investigations on Discretionary Accruals: A Refined Test of the Political-Cost Hypothesis." *Accounting Review*, 67 (1): 77-96.
- DeGeorge, F., J. Patel, dan R. Zeckhauser. 1999. "Earnings Management to Exceed Thresholds." *Journal of Business*, 72: 1-33.
- Ferris, S.P., R.A. Haugen, A.K. Makhija, dan L. Harris. 1988. "Predicting Contemporary Volume with Historic Volume at Differential Price Levels: Evidence Supporting the Disposition Effect: Discussion." *Journal of Finance*, 43: 677-699.
- Jones, J. 1991. "Earnings Management during Import Relief Investigation." *Journal of Accounting Research*, 29: 193-228.
- Kahneman, D. dan A. Tversky. 1979. "Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk." *Econometrica*, March: 263-291.
- Kahneman, J.L. Knetsch, dan R.H. Thaler. 1991. "Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias." *Journal of Economic Perspectives*, 5 (1): 193-206.
- Koonce, L. dan M. Mercer. 2002. "Using Psychology Theories in Archival Financial Accounting Research." *Working Paper*. University of Texas dan Emory University.
- Lakonishok, J. dan S. Seymour. 1989. "Past Price Changes and Current Trading Volume." *Journal of Portfolio Management*, 15: 18-24.
- McKernan, J.F. dan P. O'Donnell. 1996. "Creative Accounting and the Creation of Value." *Working paper*. The University of Glasgow.
- Odean, T. 1998. "Are Investor Reluctant to Realize Their Losses?" *Journal of Finance*, 53: 1775-1798.
- Schipper, K. 1989. "Commentary on Earnings Management." *Accounting Horizon*, 3 (4): 91-102.
- Stolowy, H. dan G. Breton. 2000. "A Framework for the Classification of Accounts Manipulations." *Working paper*. HEC School of Management dan University du Quebec a Montreal.
- Stracca, L. 2002. "Behavioral Finance and Aggregate Market Behaviour: Where Do We Stand?" *Working Paper*. European Central Bank.

Walsh, P., R. Craig, dan F. Clarke. 1991. "Big Bath Accounting Using Extraordinary Items Adjustments: Australian Empirical Evidence." *Journal of Business Finance & Accounting*, 18 (2): 173-189

Watts, R.L. dan J.L. Zimmerman. 1986. "*Positive Accounting Theory*." New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

**PERAN KEPEMIMPINAN
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASIAN
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASIONAL
DENGAN KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL
(Studi pada Perguruan Tinggi Swasta
di Propinsi DIY)**

*Heru Kurnianto Tjahyono *)*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture to organizational effectiveness and the influence of leadership as moderating variable in that relationship. The research was done on private higher educations population in Yogyakarta Province. The hypothesis 1 examinations use simple regression analysis and the hypothesis 2 examinations use MRA (moderated regression analysis). Simple regression analysis showed that organizational culture was significance positive predicted organizational effectiveness. The results of this research supported hypothesis 1, that organizational culture as determinant variable to organizational effectiveness. MRA showed that interaction organizational culture and leadership in step 3 was significance positive. The results of this research supported hypothesis 2, that the role of leadership variable as moderating in that model.

Key word: organization culture, organization effectiveness, leadership, MRA.

PENDAHULUAN

Sejumlah ahli di bidang perilaku organisasi melihat bahwa hubungan konstruk budaya organisasional dengan konstruk keefektifan organisasional sangat erat. Budaya organisasional merupakan salah satu faktor kunci penentu (*key variable factors*) keefektifan organisasional. Penelitian yang dilakukan O'Reilly (1989) menunjukkan dukungan penting terhadap proposisi bahwa budaya suatu organisasi berhubungan dengan keefektifan suatu organisasi. Demikian pula Kotter dan Heskett (1992) telah melakukan penelitian pada 207 perusahaan di Amerika tentang hubungan budaya organisasional dan kinerja. Hasil penelitian mendukung bahwa budaya organisasional berhubungan erat dengan kinerja di dalam organisasi. Dalam kasus Indonesia, proposisi tersebut didukung pula oleh penelitian Lako dan Irmawati (1997) dan Supomo dan Indriantoro (1998).

Pada perspektif yang berbeda, beberapa peneliti organisasional berpendapat bahwa bentuk hubungan dalam model psikologi organisasi lebih kompleks

*) Drs. Heru Kurnianto Tjahyono, M.Si., adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sedang menempuh Program Doktor Manajemen pada Program Pascasarjana UGM.

daripada hubungan linier sederhana yang terdapat dalam teori-teori universalistik (Schoonhoven, 1981; Van de Ven & Drazin, 1985; Venkatraman, 1989 dalam Delery & Doty, 1996). Oleh karena itu, hubungan antara konstruk budaya organisasional dengan keefektifan organisasional dinilai terlalu sederhana. Selanjutnya, perspektif yang dikembangkan menggunakan asumsi-asumsi dalam teori-teori kontinjensi yang menjelaskan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen akan berbeda untuk level yang berbeda pada variabel kontinjensi kritikal (Delery & Doty, 1996). Pendekatan ini pada intinya memfokuskan perhatian pada ketergantungan bermacam-macam faktor yang terlibat dalam situasi manajerial pada organisasi. Pendekatan tersebut memberikan gagasan bahwa sifat hubungan yang ada dalam budaya organisasi dengan keefektifan organisasi mungkin akan berbeda pada situasi yang berbeda. Dengan kata lain bahwa sangat mungkin akan hadir variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dengan keefektifan organisasi. Salah satu variabel penting untuk dipertimbangkan dalam hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional adalah peran kepemimpinan (Yukl, 1994).

Konteks konsep tersebut digunakan peneliti untuk menguji dan menganalisis pada fenomena perguruan tinggi di propinsi DIY dalam bentuk penelitian yang cenderung bersifat konfirmasi. Hal yang menarik bagi peneliti dalam penelitian ini adalah bahwa perguruan tinggi merupakan bentuk organisasi yang berorientasi pada banyak orang (publik) dan sekaligus memegang peranan penting dalam pembangunan berbangsa dan bernegara. Di samping itu, sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, perguruan tinggi juga harus menyadari pengelolaan manajerial yang profesional membutuhkan dukungan kepemimpinan yang kuat dalam upaya mereka untuk *survive* dalam persaingan.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasional

Dalam terminologi akademis, “budaya organisasional” merupakan suatu konstruk yang merupakan abstraksi dari suatu fenomena multi dimensi. Oleh karena itu, peneliti mendefinisikan terminologi budaya

organisasional dari beragam perspektif. Davis (1984) menyatakan bahwa budaya organisasional merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dalam pandangan Schein (1992), budaya organisasi berada pada tiga tingkat atau lapisan, yaitu *artifacts*, *espoused values* dan *basic underlying assumptions*. Schein melihat tingkatan tersebut seperti melihat “bawang” yang terdiri atas beberapa lapisan. Pada lapisan pertama atau kulit terluar budaya organisasional adalah *artifact*. Pada lapisan ini, karakteristik budaya organisasional adalah semua struktur dan proses organisasional yang tampak. Pada lapisan ini terdapat hubungan unik antar budaya pada berbagai organisasi yang dapat terlihat.

Lapisan berikutnya adalah *espoused values*. Pada lapisan ini para anggota organisasi mempertanyakan “apa yang seharusnya dapat mereka berikan terhadap organisasi. Pada lapisan ini tuntutan strategi, tujuan organisasional dan filosofi pemimpin organisasi adalah untuk bertindak dan berperilaku. Menurut Schein (1992), *espoused values* dapat ditelusuri dari para pembentuk organisasi terdahulu (*founders of the culture*). Para anggota organisasi baru dapat mempelajari *espoused values* ini untuk memahami maknanya dalam konteks organisasi.

Lapisan terakhir adalah *basic underlying assumptions*. Lapisan ini berisi sejumlah keyakinan (*beliefs*), yaitu bahwa anggota organisasi mendapat jaminan (*take for granted*) bahwa mereka diterima baik untuk melakukan sesuatu secara benar. Asumsi-asumsi dasar tersebut mempengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar para anggota organisasi.

Kotter dan Heskett (1992), Sackmann (1992), Hofstede (1994) dan Maschi dan Roger (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut. Budaya organisasional dapat disimpulkan pula sebagai “ruh” organisasi, karena di sana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi. Selanjutnya budaya organisasi akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota organisasi. (Robbins, 1993).

Keefektifan Organisasional

Konsep keefektifan seperti halnya konsep budaya organisasional, juga memiliki pemaknaan yang beragam yang berimplikasi pada kesulitan dalam pemahaman konsep dan metoda. Hal tersebut disebabkan belum adanya kesepakatan tentang dimensi-dimensi dari konsep keefektifan, kriteria yang digunakan dalam pengukuran, tingkat analisis yang *appropriate* dan kelompok kegiatan organisasional mana yang mencerminkan pusat perhatian untuk studi keefektifan (Scott, 1977). Kondisi “chaos” tentang konsep tersebut tidak membuat konsep keefektifan “hengkang” dari

topik organisasi. Mengapa demikian? Menurut Cameron dan Whetten (1983), ada tiga alasan meliputi teoritis, empiris dan praktis. Pertama secara teoritis konsep keefektifan organisasional secara teoritis terletak pada pusat semua model organisasional. Kedua, keefektifan secara empiris berfungsi sebagai variabel penting dalam kegiatan riset dan konsep penting dalam penafsiran fenomena organisasional. Ketiga, adanya kebutuhan untuk membuat *judgements* tentang kinerja (*performance*) berbagai organisasi. Namun demikian, paling tidak ada dua pandangan yang paling banyak digunakan dalam mengevaluasi keefektifan kepemimpinan, yaitu dalam kaitannya dengan konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para pengikutnya dan para *stakeholder* organisasi lainnya. Pandangan lainnya dengan melihat berbagai jenis hasil yang telah digunakan, termasuk di dalamnya kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi dari pemimpin tersebut, kesediaannya untuk menanggapi tantangan-tantangan atau krisis-krisis, kepuasan pengikut dengan pemimpinnya, komitmen pengikut terhadap sasaran-sasaran kelompok, kesejahteraan psikologis dan pengembangan para pengikut dan kemajuan pemimpin ke posisi kekuasaan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Beberapa model keefektifan organisasional yang berkembang dalam khasanah akademik dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Model-model Keefektifan Organisasional

Model	Definisi	
Model Tujuan (<i>Goal Model</i>)	Mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan	Tuju kon: dan
Model Sumber Daya Sistem (<i>System resource Model</i>)	Mampu memperoleh sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan	Ada dan
Model Proses Internal	Fungsi-fungsi internal berjalan lancar	Ada bert orga
<i>Multiple Constituency Model</i>	Semua pihak terkait terpuaskan	Piha mer terh
<i>Competing Values Model</i>	Memenuhi preferensi pihak-pihak terkait dalam hal empat kuadran yang berbeda	Org krite bert
Model Legitimasi	Kelangsungan hidup terjamin sebagai hasil pelaksanaan kegiatan <i>legitimate</i>	Kel orga
Model Ketidakefektifan	Tidak mempunyai kelemahan-kelemahan atau sifat-sifat sumber ketidakefektifan	Krite atau pert

Sumber: K.S. Cameron (1984) dalam Handoko (1993)

Salah satu hal yang menyebabkan kurangnya pengembangan konseptual mengenai keefektifan adalah kesulitan dalam mengintegrasikan berbagai konseptualisasi organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, setiap upaya pengembangan konsep keefektifan harus dimulai dengan suatu analisis teori organisasi yang menjadi dasarnya (Goodman dan Penning, 1980). Dalam penelitian ini, pengukuran keefektifan menggunakan pendekatan model tujuan (*goal model*), yaitu mengukur keefektifan berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Seperti halnya konstruk budaya organisasional, konstruk kepemimpinan juga menjadi subyek yang senantiasa menarik dan diperbincangkan bagi banyak kalangan yang kemudian berakibat pula pada pendefinisian yang beragam dan kadang kurang tepat secara ilmiah. Telaah yang dilakukan para peneliti dalam mendefinisikan konstruk berbasis pada perspektif-

perspektif individu dan aspek dari fenomena yang menarik perhatian mereka. Kepentingan dan perhatian yang tidak sama antar peneliti menyebabkan terjadinya divergensi definisi (Steers & Porter, 1991).

Berdasarkan sisi perilaku, Hemhill & Coons (1957) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Tannenbaum, Weschler, dan Massarik (1961) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Pandangan lain mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi (Stogdill, 1974). Rauch dan Behling (1984) menggagas pengertian kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan Hosking (1988) berpendapat bahwa para

pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya. Jacob dan Jacques (1990) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memberi arti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Melihat demikian banyaknya pemahaman tentang kepemimpinan, Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa terdapat banyak definisi tentang kepemimpinan sebanyak jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Secara garis besar, kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial (pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 1989).

Pendekatan berdasarkan ciri (*trait approach*), pendekatan ini menekankan pada atribut-atribut pribadi para pemimpin. Asumsi pada pendekatan ini bahwa beberapa orang pemimpin alamiah dianugerahi beberapa karakteristik yang tidak dimiliki orang lain. Pada perspektif ini, peneliti berasumsi bahwa pemimpin dapat dibedakan dengan pengikutnya berdasarkan atribut pribadinya, seperti kecerdasan, intuisi, kekuatan persuasi dan lain-lain.

Pendekatan berdasarkan perilaku menjelaskan bahwa terjadi pergeseran asumsi dari atribut pribadi menjadi perilaku sebagai variabel penjelas. Pendekatan ini membandingkan perilaku pemimpin yang efektif versus perilaku tidak efektif. Ada dua proyek penelitian yang terkenal berkenaan dengan perilaku pemimpin. Pertama dilakukan oleh Ohio State University, dan yang lain dilakukan oleh University of Michigan. Keduanya berpendapat bahwa perilaku kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu kategori yang berhubungan dengan hubungan interpersonal dan kategori yang berhubungan dengan tugas.

Pendekatan berikutnya adalah pendekatan situasional. Pendekatan ini menekankan pentingnya faktor-faktor kontekstual yang berhubungan dengan studi kepemimpinan. Dalam penelitian ini, variabel utamanya adalah budaya organisasional sebagai variabel independen dan keefektifan sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel kepemimpinan merupakan variabel pemoderasian yang menjelaskan

bahwa variabel tersebut membedakan antara populasi suatu organisasi dengan lainnya.

Hubungan Budaya Organisasional dengan Keefektifan Organisasional

Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki peningkatan kinerja organisasional. Namun demikian, banyak problem organisasional dan ketidakpastian (*uncertainty*) baik internal maupun eksternal yang seringkali mengganggu pencapaian kinerja organisasional. Bahkan banyak penelitian menunjukkan kegagalan organisasi lebih sering disebabkan oleh permasalahan manajerial organisasi secara internal (Koontz, 1991). Permasalahan tersebut mendorong Peters dan Waterman (1982) menggagas pentingnya kebudayaan organisasional untuk meningkatkan keefektifan dan kinerja organisasional. Menurut Peters dan Waterman (1982), setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing. Tiap kebudayaan tersebut dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai kinerja organisasional.

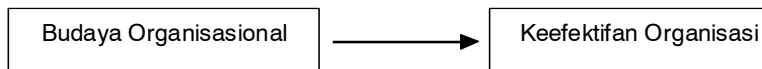
Beberapa penelitian empiris memberikan dukungan pada proposisi tersebut. Penelitian O'Reilly (1989) menunjukkan dukungan penting bagi proposisi di atas bahwa budaya perusahaan mempunyai pengaruh terhadap keefektifan suatu perusahaan terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kemudian Lusch dan Harvey (1994) mengatakan bahwa peningkatan kinerja organisasional juga ditentukan oleh aktiva tidak berwujud, antara lain budaya organisasional, hubungan dengan pelanggan (*customer relationship*), dan citra perusahaan (*brand equity*). Pandangan tersebut sejalan dengan kajian sebelumnya yang dilakukan Kotter dan Heskett (1992) bahwa budaya organisasional diyakini sebagai salah satu faktor kunci penentu (*key variable factors*) kesuksesan kinerja organisasional seperti yang disampaikan pada hasil studi mereka. Demikian pula hasil penelitian sejumlah perusahaan di Amerika Serikat yang melakukan merger pada dekade 1980-an yang menunjukkan bahwa merger seringkali mengalami kegagalan karena tidak kompatibel dengan budaya organisasional (Marren, 1993). Sehingga keselarasan

antara nilai-nilai individu (*individual values*) dengan nilai-nilai organisasi (*organizational values*) secara signifikan berhubungan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, keinginan berhenti, dan *turn over* seperti yang diperoleh dari sejumlah hasil riset empiris Kreitner dan Knicky (1995). Pandangan di atas didukung pula oleh pandangan beberapa ahli ilmu-ilmu sosial dan manajemen organisasi, seperti: Hofstede (1991), Sharplin (1992), Wilhelm (1992), Martin (1992), Mody dan Noe (1996), Sobirin (1997), dan Luthans (1998).

Dalam kasus di Indonesia, studi tentang pengaruh budaya organisasional terhadap keefektifan kinerja manajerial dan kinerja ekonomi organisasi telah banyak dilakukan. Misalnya studi yang dilakukan oleh Supomo dan Indriantoro (1998) menemukan dukungan

empiris adanya pengaruh positif budaya organisasional yang berorientasi pada orang terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam peningkatan kinerja manajerial. Lako dan Irmawati (1997) menjelaskan keberhasilan organisasi mengimplementasikan nilai-nilai (*values*) budaya organisasional dapat mendorong organisasi tumbuh dan mengelola sumber daya sebagai kekuatan internal dalam memanfaatkan peluang (*opportunity*) dan mengantisipasi ancaman (*threat*).

Dengan demikian, teori, logika, dan beberapa penelitian empiris yang dipaparkan di atas telah menjelaskan bahwa budaya organisasional berhubungan dengan keefektifan di dalam organisasi. Berdasarkan pemahaman di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:



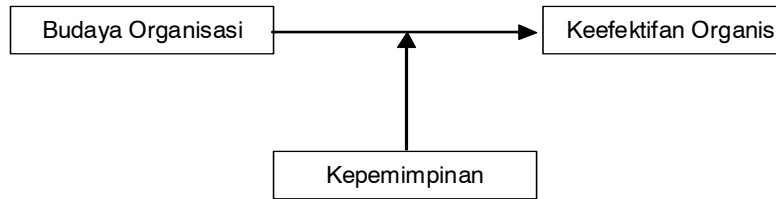
HI: Terdapat hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional.

Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasian

Pendekatan situasional, menekankan pentingnya faktor-faktor kontekstual mempengaruhi studi kepemimpinan. Beberapa ahli organisasi menjelaskan bahwa hubungan variabel yang dibangun dalam model di atas tidak bersifat sederhana, lebih kompleks daripada hubungan linier sederhana yang terdapat dalam teori-teori universalistik (Schoonhoven, 1981; Van de Ven & Drazin, 1985; Venkatraman, 1989 seperti dikutip Delery & Doty, 1996). Dengan kata lain, bahwa hubungan variabel independen tertentu dengan variabel dependen di dalam model tidak bersifat universal dalam populasi lintas organisasi. Perspektif tersebut menggunakan asumsi-asumsi dalam teori-teori kontinjensi yang menjelaskan bahwa hubungan variabel independen dengan dependen akan berbeda untuk level yang berbeda pada variabel kontinjensi kritikal.

Peran pemimpin dalam penelitian ini bukan dalam kaitannya dengan mempengaruhi budaya, namun membedakan hubungan budaya organisasional dengan keefektifan pada lintas populasi. Peran pemimpin dalam penelitian ini berkaitan dengan peran sebagai variabel pemoderasian yang diduga akan menjelaskan secara lebih kompleks dalam studi hubungan budaya organisasional dengan keefektifan di dalam organisasi tersebut. Pendekatan ini pada intinya memfokuskan perhatian pada ketergantungan bermacam-macam faktor yang terlibat dalam situasi manajerial pada organisasi. Pendekatan tersebut memberikan gagasan bahwa sifat hubungan yang ada dalam budaya organisasi dengan keefektifan organisasi mungkin akan berbeda pada situasi yang berbeda. Dengan kata lain bahwa sangat mungkin akan hadir variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dengan keefektifan organisasi. Salah satu variabel penting untuk dipertimbangkan dalam hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional adalah peran kepemimpinan (Yukl, 1994).

Berdasarkan pemahaman di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:



H2: Kepemimpinan merupakan variabel pemoderasian hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional.

METODA PENELITIAN

Sampel

Populasi penelitian ini adalah perguruan tinggi di propinsi DIY. Selanjutnya, dalam mengambil sampel di dalam perguruan tinggi, data dikumpulkan dengan kuesioner yang ditujukan kepada tingkat pimpinan di dalam organisasi. Pengumpulan data dengan menggunakan satu sumber informasi (*single source*), namun peneliti mengidentifikasi secara hati-hati mereka yang dipilih sebagai sampel. Peneliti memilih orang yang terkait dengan keputusan stratejik di dalam organisasi tersebut dan mempunyai pemahaman mengenai organisasi yang dipimpinnya dengan baik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dengan maksud untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian dan akses data lebih mudah. Desain pengambilan sampel ini termasuk desain non probabilitas, artinya tidak bersifat acak dan terdapat pertimbangan-pertimbangan dalam pengambilan sampel untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, sampel dikelompokkan pula ke dalam *purposive sampling* (Neuman, 2000; Sekaran, 2000).

Data diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada pimpinan universitas dengan cara menyerahkan secara langsung kepada Rektorat, kepala-kepala bagian di kantor pusat dan pimpinan fakultas-fakultas yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

Definisi Operasional dan Pengukuran

- a. Budaya organisasional sebagai variabel independen

Budaya organisasional adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti (*shared meaning*) dari suatu nilai. Budaya tersebut membentuk tatanan norma dan menjadi pedoman perilaku mulai dari manajemen puncak sampai karyawan operasional (Robbins, 1993). Definisi operasional tersebut mengacu pada model karakteristik yang diajukan Robbins (1993) yang terdiri atas 20 item pertanyaan.

- b. Keefektifan organisasional sebagai variabel dependen

Keefektifan organisasional adalah terkait dengan penilaian keefektifan organisasi atas dasar tujuan organisasional (*goal model*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pertanyaan terkait dengan tujuan umum perguruan tinggi, Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dari pemahaman mengenai keefektifan tersebut, maka disusun 5 item pertanyaan yang mengacu pada perspektif tersebut.

- c. Kepemimpinan sebagai variabel pemoderasian

Dalam pandangan Hemhill & Coons (1957) kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Pendekatan ini salah satunya menekankan pada peran,

fungsi dan tanggung jawab manajer (Yukl, 1989). Mengacu pada pendekatan perilaku, item pertanyaan berkaitan dengan *setting* perguruan tinggi terdiri atas 5 item.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada awal bulan Juni 2004 dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan oleh dua orang enumerator yang mendatangi 55 perguruan tinggi yang telah dipilih sebelumnya. Enumerator melakukan wawancara dan menunggu proses pengisian kuesioner. Namun demikian, pada beberapa perguruan tinggi, enumerator meninggalkan kuesioner pada sekretariat untuk diisi pada hari kemudian. Hal tersebut disebabkan kesibukan dari masing-masing pimpinan perguruan tinggi tersebut, sehingga mereka tidak dapat mengisi pada hari pengajuan kuesioner atau mereka tidak di tempat pada saat pengajuan kuesioner oleh enumerator. Pengumpulan data secara keseluruhan berakhir pada bulan Agustus 2004.

Pada penelitian ini, desain bersifat *cross section*, artinya pengukuran variabel-variabel dilakukan pada satu waktu. Dengan demikian, responden mengisi variabel independen, variabel independen dan variabel pemoderasian pada saat yang sama. Persepsi responden (pimpinan perguruan tinggi) tidak dibatasi oleh periode waktu penelitian, namun berupa amatan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang diukur pada waktu yang bersamaan. Pada saat tersebut, responden mempersepsikan ketiga variabel-variabel tersebut meliputi, persepsi terhadap budaya organisasional, persepsi terhadap kepemimpinan dan persepsi terhadap keefektifan di dalam organisasi perguruan tinggi. Artinya responden menseleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimuli ketiga variabel tersebut sebagai dasar analisis terhadap ketiga variabel yang digambarkan dalam hipotesis penelitian ini.

Cara dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh kedua enumerator adalah dengan mengajukan ijin penelitian ke perguruan tinggi tersebut. Kemudian para enumerator melakukan kesepakatan untuk bertemu masing-masing pimpinan perguruan tinggi. Pada hari

yang ditentukan kedua enumerator melakukan wawancara dan mengajukan kuesioner yang akan diisi responden. Beberapa responden minta agar kuesioner diambil oleh enumerator pada hari lain, karena kesibukan responden. Beberapa lainnya, tidak dapat dihubungi sehingga enumerator hanya menitipkan kuesioner pada bagian kesekretariatan instansi perguruan tinggi tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid mengukur variabel budaya organisasional. Uji tersebut dilakukan dengan menggunakan uji korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total (Ghozali, 2002). Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar item-item pertanyaan. Pengujian menggunakan metoda konsistensi internal *Cronbach's alpha*. Instrumen akan dianggap reliabel jika minimum koefisien *alpha* adalah 0.50 (Hair *et al.*, 1995). Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu budaya organisasional, keefektifan dan kepemimpinan reliabel.

Tabel 2.2
Reliabilitas Ketiga Variabel

No.	Variabel	Alpha
1.	Budaya organisasional	0.8222
2.	Keefektifan organisasional	0.8043
3.	Kepemimpinan	0.7416

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah (1) hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional dan (2) peran pemoderasian kepemimpinan terhadap hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional.

Pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X1 + e$$

Hasil pengujian menunjukkan signifikan pada level signifikansi 0.05 sehingga hipotesis tersebut didukung. Artinya, data mendukung bahwa budaya organisasional mampu menjelaskan keefektifan organisasional. *R Square* juga menunjukkan bahwa variasi variabel budaya organisasional dapat menjelaskan variasi variabel keefektifan organisasional sebesar 40.4 %

Pengujian hipotesis 2, dengan menggunakan analisis regresi hirarkikal. Persamaan regresi hirarkikal adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + cX_2 + dX_1X_2 + e$$

Pada step pertama memasukkan *main effect* yang terdiri X1 dan X2. Hasil menunjukkan signifikansi kedua variabel pada taraf signifikansi 0.05. *R Square* juga menunjukkan bahwa kemampuan variabel menjelaskan model sebesar 48.1 %. Pada step berikutnya dimasukkan interaksi (*interaction effect*) X1*X2. Hasil menunjukkan bahwa interaksi tersebut juga signifikan pada level 0.05. *R Square* juga menunjukkan bahwa kemampuan variabel menjelaskan model sebesar 48.1 %.

Tabel 2.3
Tabel Regresi Hirarkikal

Model	β	
<i>Main Effect</i>		
X1	0.760**	
X2	0.346**	0.48
<i>Interaction Effect</i>		
X1*X2	0,129**	0,48

** signifikan pada level 0.05

* signifikan pada level 0.01

Terjadi peningkatan kemampuan variabel dalam menjelaskan model sebesar 4%. Hasil penelitian menunjukkan interaksi berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis 2 didukung oleh data empiris dalam penelitian ini, yaitu bahwa variabel kepemimpinan berperan memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasional dengan keefektifan organisasional. Hasil empiris menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut. Secara lebih spesifik, pengaruh pemoderasian variabel kepemimpinan terhadap hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan bersifat quasi pemoderasian (Prescott, 1986), karena variabel interaksi signifikan, demikian pula prediktor X1 dan X2.

Pembahasan

Secara singkat, hasil penelitian mendukung bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap keefektifan organisasional pada level signifikansi 0.05. Kemampuan determinasi variasi variabel X dalam menjelaskan variasi variabel Y sebesar 0.345 dan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model tersebut.

Meskipun demikian, seperti dipaparkan di muka, variabel budaya organisasional berperan penting dalam menjelaskan variabel keefektifan.

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa budaya organisasional merupakan variabel yang penting dipertimbangkan dalam menjelaskan keefektifan organisasional perguruan tinggi di propinsi DIY. Oleh karena itu, sebagai lembaga akademik yang juga tidak bisa lepas dari persaingan dalam “perlombaan” memberikan *value* terbaik bagi masyarakat, maka budaya organisasional di dalam organisasi yang kondusif bagi pengembangan lembaga tersebut. Dengan demikian, budaya organisasional harus menjadi perhatian serius bagi pengelola/ manajemen perguruan tinggi. Atau dengan kata lain, dalam upaya meningkatkan keefektifan organisasinya, maka perguruan tinggi harus mengkaji secara cermat budaya organisasional yang kondusif bagi kemajuan lembaga tersebut.

Merujuk pada pandangan Schein (1992), budaya organisasional terdiri atas tiga lapisan atau tingkatan yaitu *artifacts*, *espoused values* dan *basic underlying assumptions*. Pada lapisan pertama atau kulit terluar

budaya organisasional adalah *artifact*. Pada lapisan ini, karakteristik budaya organisasional pada masing-masing perguruan tinggi terkait dengan semua struktur dan proses organisasional yang tampak. Pada lapisan ini terdapat hubungan unik antar budaya pada berbagai perguruan tinggi dapat terlihat. Sebagai contoh, budaya organisasional di UGM mungkin akan unik dibandingkan perguruan tinggi lain seperti yang terjadi pada lembaga STIE YKPN Yogyakarta atau mungkin dengan universitas yang baru menjalankan *merger* seperti UTY. Lapisan berikutnya adalah *espoused values*. Pada lapisan ini para anggota organisasi mempertanyakan “apa yang seharusnya dapat mereka berikan terhadap organisasi. Pada lapisan ini tuntutan strategi, tujuan organisasional dan filosofi pemimpin organisasi adalah untuk bertindak dan berperilaku. Hal tersebut penting bagi pengembangan akademik pada masing-masing perguruan tinggi dan terkait pula dengan cita-cita pendiri. Para anggota organisasi baru dapat mempelajari *espoused values* ini untuk memahami maknanya dalam konteks organisasi. Lapisan terakhir adalah *basic underlying assumptions*. Lapisan ini terkait dengan sejumlah keyakinan (*beliefs*), yaitu bahwa anggota organisasi di masing-masing perguruan tinggi mendapat jaminan (*take for granted*) bahwa mereka diterima baik untuk melakukan sesuatu secara benar. Asumsi-asumsi dasar tersebut mempengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar para anggota organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti berpandangan bahwa budaya organisasional merupakan aspek yang menjadi jiwa di dalam organisasi karena terkait tidak hanya dengan sesuatu yang dapat terlihat, namun juga terkait dengan nilai-nilai di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dapat difahami bahwa peranan budaya organisasional cukup penting dalam menjelaskan keefektifan di dalam organisasi perguruan tinggi, khususnya profinsi DIY.

Hipotesis 2 yang mengkonstruksi peranan kepemimpinan dalam memoderasi hubungan variabel-variabel di dalam hipotesis 1 juga didukung data empiris. Hal tersebut menunjukkan peran kepemimpinan cukup signifikan memoderasi hubungan variabel budaya organisasional dengan keefektifannya. Namun

demikian, sifat pemoderasiannya adalah *quasi*. Kondisi demikian mungkin disebabkan peran kepemimpinan dalam menjelaskan model hanya sedikit berbeda antara kepemimpinan yang memiliki keefektifan yang tinggi dan keefektifan yang rendah. Artinya, sifat kepemimpinan yang berbeda cenderung kurang memoderasi hubungan kedua variabel tersebut. Menurut Pfeffer (1982), peranan kepemimpinan sangat kecil, hal tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya homogenitas sifat pemimpin. Demikian pula kepemimpinan yang ada dalam lingkungan organisasi perguruan tinggi cenderung homogen, yaitu bahwa secara umum pimpinan perguruan tinggi memiliki sedikit inovasi dan kurang mampu mentransformasi perubahan di dalam organisasi perguruan tinggi tersebut. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kapasitas pimpinan organisasi perguruan tinggi secara umum relatif homogen dalam mengelola aktifitas manajerial atau mungkin disebabkan struktur organisasional perguruan tinggi yang cenderung mekanistik dan kurang peka terhadap perubahan sehingga membatasi perilaku pemimpin atau dapat juga peranan faktor eksternal yang jauh lebih dominan. Namun demikian, hal tersebut masih menjadi sebuah dugaan bagi penelitian di masa datang yang diharapkan dapat mengkaji secara lebih spesifik permasalahan tersebut. Dalam penelitian yang pernah dilakukan peneliti terkait dengan studi komparasi PTS di propinsi DIY, bahwa kepemimpinan pada beberapa PTS kurang strategik dan budaya di dalam organisasi perguruan tinggi kurang kondusif bagi pengembangan profesionalisme pengelolaan perguruan tinggi (Tim FE UMY, 2002). Hal tersebut ditunjukkan pada organisasi perguruan tinggi yang memberikan keleluasaan pada pimpinan organisasi secara strategik relatif berkembang lebih baik dibandingkan organisasi yang lembam. Namun demikian variasi kepemimpinan antar organisasi (*between*) tidak dijelaskan akan berbeda secara signifikan satu dengan lainnya.

Secara umum, kedua hipotesis didukung data empiris. Data telah menunjukkan argumentasi peneliti bahwa budaya organisasional dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan keefektifan di dalam organisasi.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan tiga variabel penting, yaitu budaya organisasional, keefektifan organisasional dan kepemimpinan. Hasil penelitian pada *setting* perguruan tinggi di propinsi DIY mendukung hipotesis 1 bahwa budaya organisasional berhubungan positif dengan keefektifan organisasional. Hasil empiris juga mendukung hipotesis 2 bahwa kepemimpinan memiliki peran pemoderasian terhadap hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional.

Implikasi pada teori berdasarkan pengujian hipotesis adalah bahwa budaya organisasional merupakan determinan penting bagi keefektifan organisasional. Hasil ini konsisten dengan konstruksi proposisi yang dioperasionalisasi ke dalam hipotesis 1 secara umum, meskipun dalam penelitian ini pengembangan item pertanyaan disesuaikan dengan konteks perguruan tinggi. Demikian pula berdasarkan pengujian hipotesis 2, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran pemoderasian hubungan antara budaya organisasional dengan keefektifan organisasional meskipun dalam penelitian ini pengembangan item pertanyaan disesuaikan dengan konteks perguruan tinggi pula.

Selain memberi kontribusi bagi teori dan pengembangan literatur, penelitian ini juga membantu para praktisi atau pihak eksekutif organisasi. Dalam menentukan kebijakan organisasi, terutama yang bersifat strategik harus memperhatikan bagaimana budaya organisasional yang telah terbangun di dalam kehidupan organisasional. Seringkali kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen atau pimpinan dalam melakukan perubahan cenderung mengabaikan budaya organisasional dan cenderung berorientasi ke luar. Di samping itu, para praktisi perlu menyadari bahwa meskipun peran kepemimpinan tidak dominan, namun peranannya tidak dapat diabaikan dalam pengembangan organisasi.

Keterbatasan dan Saran

Seperti pepatah “tiada gading yang tak retak”, penelitian ini tentu memiliki sejumlah keterbatasan. Oleh

karena itu, penulis merasa perlu memaparkan keterbatasan penelitian ini sebagai peluang bagi pengembangan penelitian perilaku organisasional di masa mendatang.

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu responden, yaitu salah satu dari pimpinan pada tingkat rektorat atau pihak yang dijustifikasi mengambil peranan dalam keputusan strategik, sehingga harapan peneliti dapat menggambarkan fenomena organisasi secara lebih baik. Namun demikian, pada unit analisis organisasi diperlukan lebih banyak responden (*multi sources*), bukan *single sources*. Dengan banyak responden diharapkan akan dapat mengurangi data yang bersifat sangat subyektif, namun seringkali *response rate* dan kendala waktu yang akan dipertimbangkan dalam penelitian ini. Sebaliknya, penggunaan *single sources* akan cenderung subyektif, namun *response rate* akan lebih baik.
2. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan hanya data primer melalui survei, hasil akan lebih lengkap jika peneliti menggunakan kombinasi dengan data sekunder. Sebagai contoh ukuran keefektifan organisasional diukur dari pencapaian data keuangan organisasi dalam beberapa tahun terakhir.
3. Kombinasi metoda pengumpulan data juga diperlukan untuk memperoleh data yang lebih berkualitas. Artinya, data tidak hanya diperoleh melalui kuesioner sehingga data yang diperoleh hanya berdasarkan persepsi responden. Kombinasi dengan metoda observasi yang mendalam akan membantu menjelaskan fenomena organisasi secara lebih baik. Namun persoalannya, observasi demikian membutuhkan waktu yang sangat panjang.
4. Penelitian ini mempunyai potensi *common method variance*, karena ketiga variabel diukur oleh satu responden. Problem efek konsistensi dapat terjadi sehingga antara variabel independen dan dependen berhubungan lebih erat bukan disebabkan kemampuan menjelaskan pada variabel independennya. Sebagai contoh ketika keefektifan organisasional baik, pimpinan berfikir konsisten bahwa memang budaya organisasional di dalam organisasi tersebut baik.
5. Ukuran organisasi perguruan tinggi dan usia berdiri perguruan tinggi seharusnya dapat

dipertimbangkan sebagai variabel kontrol, karena kedua hal tersebut sangat mungkin mempengaruhi keefektifan organisasional. Oleh karena itu, penelitian ke depan seharusnya mempertimbangkan secara lebih cermat variabel kontrol dalam meneliti hubungan ketiga variabel tersebut.

Terdapat banyak keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan akan mendorong penelitian ke depan untuk dapat mengembangkan desain penelitian yang lebih baik, sehingga keterbatasan tersebut dapat lebih disempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D.R. and Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. 7th Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. Cambridge.
- Delery, J.E. and Doty, D.H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*. 39: 802-835
- Dubin, R. (1976). Organizational effectiveness: some dilemmas of perspectives. *Organization and Administrative Science* 7: 7-14.
- Dunnette, Campbell and Hakel. (1967). *Organizational Behavior and Human Performance*. USA
- Gibson. (1997). *Organisations: Behavior, Structure and Processes*. Homewood. Richard D. Irwin and Mc Graw Hill.
- Galpin. (1996). Connecting culture to organizational change. *Human Resource Magazine*. 41 (March): 84-90.
- Ghazali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gordon. Judith, R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 3th Edition. United States Of America.
- Handoko TH. (1993). Berbagai isu dalam penilaian efektivitas organisasional. *JEBI UGM* hal. 17-27.
- Hannan, M.T and J. Freeman. (1977). Obstacles to comparative studies dalam Goodman & Pennings (eds). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Fransisco: Jossey-Bass. Hal. 106-131
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayei, D. and Sander, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35 (1990): 286-316.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill Book Company. London.
- Kotter, J.P., dan J.L. Heskett. (1992). *Corporate Culture and Performance*, Free Press. New York.
- Kreitner, R. and Kinicky, A. (1995). *Organizational Behavior*. 3rd Ed. Richard D. Irwin. Homewood. Illinois.
- Kurnianto, Heru. (2003). *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. UPFE UMY.

- Lako, Andreas. (2002). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Kunci Kesuksesan Kinerja Manajerial dan Keuangan. *Prosiding Seminar Nasional Unika Atmajaya*.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. 7th Edition. McGraw-Hill. New York.
- Miner B, Johns.(1980). *Theories of Organizational Behavior*. USA: The Dryden Press.
- Marren, J. (1993). *Mergers and Acquisition: A Valuation Handbook*. Business One Irwin. Homewood.
- Mulyadi. (1998). *Total Quality Management*. Edisi Ke-1. Aditya Media. Jogjakarta.
- Neuman, Lawrence W. (2000). *Social Research Methods*. 4th Edition. Allyn and Bacon.
- Noe, R.M. dan R.W. Mondy. (1996). *Human Resources Management*. 6th Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- O'Reilly, C.A. (1989). Corporation, culture and commitment: motivation and social control in organizations. *California Management Review*. Vol 31(4).
- Pfeffer, J. (1977). The Ambiguity of leadership. *Academy of Management Review*: 402-414.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations And Organization Theory*. USA: Pitman Pub. Inc.
- Hamel, Gary and C.K Prahaland. (1994). *Competing for The Future*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Edition. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Scott, W.R. (1977). Effectiveness of organizational effectiveness studies. dalam Goodman & Pennings (eds). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Fransisco: Jossey-Bass. hal. 63-95
- Sobirin, Achmad. (1997). Organizational Culture: Konsep, Kontroversi dan Manfaatnya untuk Pengembangan Organisasi. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. Vol.1. No. 2. September.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods For Business*. 3rd Edition. John Wiley & Sons Inc.
- Soepomo, B. dan Indriantoro, N. (1998). Pengaruh struktur dan kultur organisasional terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam meningkatkan kinerja manajerial: studi empiris pada perusahaan manufaktur Indonesia. *Kelola*. 18(7):61-84
- Smircich, Linda. (1983). Concept of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28. 339-358.
- Stahl and Andersen. (1996). Leadership and change management. *Hospital Materiel Management Quarterly*. 17 (Feb): 54-59.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th Edition. McGraw-Hill.
- Stoner, J., Freeman, R. and Gilbert, D.R. (1995). *Management*. 6th Edition. Prentice Hall. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Thomas, A.B. (1988). Does Leadership make a difference to organizational performance? *Administrative Science Quarterly*. 33: 388-400.
- Tim FE UMY. (2002). Analisis Komparasi Fakultas Ekonomi Berdasarkan Faktor Yang Mempengaruhi PTS di Yogyakarta.

Wilhelm, W. (1992). Changing corporate culture or corporate behavior? How to change your company. *Academy of Management Executive*. (Nov):72.

Yukl, G. (1989). *Leadership In Organizations*. 2nd Edition. Prentice Hall. New Jersey

Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*. Vol 15. No. 2. 251-289.

Zammuto, R.E. (1984). A comparison of multiple constituency models of organizational effectiveness. *Academy of Management Review*. 9(4): 606-616.

PENGARUH LAPORAN AUDITOR DENGAN MODIFIKASI *GOING CONCERN* TERHADAP *ABNORMAL ACCRUAL*

*Sri Astuti *)*
*M. Hanad Hainafi **)*

ABSTRACT

This research aims to test factors affecting earnings management and whether companies which received modified going concern opinion will manage they earnings after receiving that opinion.

Using sample of 84 companies which receive modified going concern opinion between 1999 and 2001, and logistic regression test, we find that companies which received modified going concern opinion will do earnings management in the year after they received that opinion. Variable that affect earnings management significantly is long term debt.

Key word: modified going concern, earnings management

LATAR BELAKANG MASALAH

Keinginan perusahaan untuk mendapatkan nilai positif dari pasar, yang selanjutnya menentukan jumlah dana yang dapat diperoleh, dapat menjadi insentif bagi manajer untuk menyusun laporan keuangan yang menarik bagi pemakainya. Perusahaan yang mempunyai laba besar merupakan informasi yang menarik bagi

pemakai informasi keuangan untuk pembuatan keputusan dan merupakan ukuran kinerja perusahaan (Hidayati dan Zulaikha, 2003). Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajer adalah melakukan manajemen laba (*earnings management*) dengan rekayasa akrual. Tujuan manajemen laba itu sendiri adalah untuk mengurangi fluktuasi laba perusahaan, dan diharapkan kinerja perusahaan akan terlihat lebih bagus dan investor akan lebih mudah memprediksi laba masa depan, sehingga kesejahteraan perusahaan atau manajemen akan meningkat. Manajemen laba dapat dilakukan dengan cara meningkatkan angka-angka akrual untuk menjadikan laba menjadi rendah atau tinggi (Dhaliwal, Frankel dan Trezevant, 1994; Guenter, 1994; Cloyd, Pratt dan Stock, 1996; Maydew, 1997) dalam Hidayati dan Zulaikha, (2003).

Total accrual dapat dibedakan menjadi akrual yang wajar (*nondiscretionary accrual*) dan akrual yang direkayasa manajemen (*discretionary accrual*). Subramanyam (1996) menemukan bahwa *discretionary accruals* berhubungan dengan harga saham, laba yang akan datang dan aliran kas, serta menyimpulkan bahwa manajer memilih akrual untuk meningkatkan jumlah laba akuntansi. Hal ini dikarenakan laba akrual dipandang sebagai ukuran kinerja perusahaan yang

*) Dra.Sri Astuti, M.Si., adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Yogyakarta.

**) Drs. M. Hanad Hainafi adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

superior dibandingkan dengan aliran kas (Dechow, 1995). Manajer mempunyai dorongan untuk menyesuaikan laba dengan tujuan kesejahteraan perusahaan dan atau manajer itu sendiri dengan cara melakukan manajemen laba. Perusahaan yang mempunyai *abnormal accrual* menunjukkan bahwa perusahaan tersebut melakukan manajemen laba.

Auditing merupakan proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara obyektif, yang berkaitan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk mengukur tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan kemudian mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Kell, 2001). Menurut Watts dan Zimmerman (1983) dalam Ardiati (2003) auditing merupakan bentuk monitoring yang digunakan oleh perusahaan untuk menurunkan kos keagenan (*agency cost*) perusahaan dengan pemegang hutang (*bondholder*) dan pemegang saham (*stakeholders*). Auditing akan mengurangi asimetri informasi yang ada antara manajemen dan *stakeholders* perusahaan dengan memungkinkan pihak luar perusahaan (auditor independen) untuk memverifikasi validitas laporan keuangan. Setelah melakukan audit, auditor akan menerbitkan laporan auditor, yaitu laporan yang berisi tentang kewajaran laporan keuangan perusahaan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berlaku Umum (PABU). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2001), opini atau pendapat auditor ada 5, yaitu pendapat wajar tanpa pengecualian, dan atau dengan bahasa penjelasan, pendapat wajar dengan pengecualian, pendapat tidak wajar, dan pernyataan tidak memberikan pendapat.

Opini auditor merupakan informasi bagi pemakai laporan keuangan, contohnya adalah opini dengan modifikasi *going concern* menunjukkan kandungan informasi bagi *return* saham (Choi and Jetter, 1992) dan kejadian kebangkrutan (Hopwood et. Al., 1989). Bradshaw et. Al. (2001) menemukan bahwa manajemen laba meningkat sehubungan dengan adanya modifikasi opini auditor. Healy (1985) menemukan bahwa perusahaan dengan kinerja rendah akan memperoleh opini dengan modifikasi *going concern* dan *accrual*nya negatif.

Penelitian-penelitian tentang manajemen laba sering dihubungkan dengan *Initial Public Offering* (IPO), hal ini dipakai oleh manajemen dengan tujuan menarik bagi calon investor terhadap informasi keuangannya (Setiawati, 2002). Hidayati dan Zulaikha (2003) meneliti perilaku manajemen laba untuk motivasi pajak, hasilnya bahwa manajemen laba tidak ditemukan dalam motivasi pajak. Ardiati (2003) meneliti pengaruh manajemen laba terhadap *return* saham dengan kualitas audit sebagai pemoderasi. Hasil penelitian tersebut adalah manajemen laba yang dilakukan perusahaan diinteraksikan dengan kualitas audit *the big 5* mempengaruhi *return* perusahaan. DeAngelo (1986) meneliti tentang adanya praktik manajemen laba bagi perusahaan-perusahaan yang memperoleh opini audit tidak wajar (*qualified audit opinion*), akan tetapi penelitian tersebut gagal.

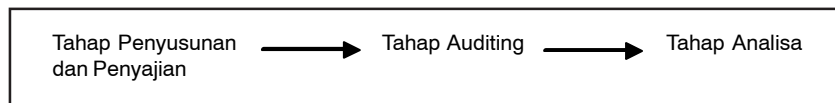
Berdasarkan penelitian tersebut maka penelitian ini akan membuktikan apakah perusahaan-perusahaan yang mempunyai opini auditor dengan modifikasi *going concern* selalu melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya, karena perusahaan-perusahaan yang memperoleh opini audit dengan modifikasi biasanya mempunyai kinerja keuangan yang menurun. Perusahaan yang mempunyai kinerja keuangan menurun akan mengarah kepada permasalahan kesulitan keuangan (*financial distress*). Untuk mempertahankan daya tarik perusahaan kepada pihak yang berkepentingan (misalkan investor), maka manajemen perusahaan biasanya akan melakukan manajemen laba. Indikator dari penurunan kinerja keuangan ini bisa dilihat dari *book value*, *market value*, *current asset*, *current liabilities*, dan *long term debt* (Ragunandan dan Rama, 1995). Perusahaan yang mempunyai *book value* dan *market value* yang tinggi mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang telah mapan, sehingga tidak mengalami permasalahan keuangan. Perusahaan yang mempunyai ketersediaan dana yang cukup untuk menjalankan operasi, tercermin dalam *current asset* berarti perusahaan tersebut tidak mengalami permasalahan keuangan. *Current liabilities* dan *long term debt* merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

Perusahaan yang mempunyai utang dengan jumlah relatif besar, akan mempunyai permasalahan kemungkinan tidak mampu membayar. Menurut Mayangsari (2003), kualitas audit dapat ditentukan oleh kriteria Kantor Akuntan Publik (KAP), yaitu dengan membedakan apakah KAP tersebut termasuk *the big 5* atau tidak. Kantor Akuntan Publik yang masuk kategori *the big 5* akan memberikan kualitas audit yang tinggi, sehingga opini dengan modifikasi *going concern* yang diberikan adalah mencerminkan kondisi yang sesungguhnya.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Laporan Auditor

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2001), dalam kerangka dasar penyusunan dan penyajian laporan keuangan mendefinisikan bahwa laporan keuangan meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan dan catatan atas laporan keuangan, laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Proses menghasilkan laporan keuangan dimulai dari penyusunan laporan keuangan sampai diterima oleh pemakai, hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Tahap pertama perusahaan melakukan penyusunan dan penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku. Kemudian hasil penyusunan dan penyajian laporan keuangan tersebut harus diperiksa apakah sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (PABU) termasuk Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Proses pemeriksaan ini disebut *auditing*, dan yang melakukan pemeriksaan adalah auditor. Perusahaan-perusahaan yang sudah *go public* diwajibkan untuk melakukan audit atas laporannya oleh auditor independen, yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Menurut Mayangsari (2003), kualitas audit dapat ditentukan oleh kriteria Kantor Akuntan Publik, yaitu dengan membedakan apakah KAP tersebut termasuk *the big 5* atau tidak. Kantor Akuntan Publik yang masuk dalam kategori *the big 5* adalah Ernst & Young, PriceWaterHouse Coopers, KPMG, Arthur Andersen, dan Deloitte. Keanggotaan *the big 5* saat ini berkurang sehingga menjadi *the big 4*. Hal ini dikarenakan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen dicabut ijin praktiknya karena terkena skandal Enron. Enron merupakan perusahaan energi terbesar di dunia, yang menjadi kebanggaan Amerika Serikat mengalami kebangkrutan akibat dari mis manajemen. Selama

bertahun-tahun perusahaan memberikan informasi perhitungan akuntansi yang salah, namun menjelang kebangkrutan keuntungan Enron masih dinyatakan *overstated*, sedangkan kewajiban dinyatakan *understated*. Dampak dari manipulasi itu, auditor independen Enron, Arthur Andersen dinyatakan terlibat dalam skandal Enron dan konsekuensinya ijin praktiknya dicabut (Suharto, 2004).

Laporan auditor berisi tentang kewajaran laporan keuangan perusahaan. Kewajaran laporan keuangan tersebut dituangkan dalam opini atau pendapat auditor. Adapun tipe pendapat auditor menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam Standar Profesional Akuntan Publik (2001) tersebut adalah:

1. Pendapat wajar tanpa pengecualian. Pendapat wajar tanpa pengecualian menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Pendapat ini dinyatakan dalam laporan keuangan bentuk baku.
2. Bahasa penjelasan ditambahkan dalam laporan auditor bentuk baku. Pertimbangan auditor memberikan bahasa penjelasan, antara lain adalah

adanya kesangsian auditor terhadap kelangsungan usaha perusahaan, adanya perubahan material dalam penggunaan prinsip akuntansi atau dalam metode penerapannya, kondisi ekonomi yang tidak pasti.

3. Pendapat wajar dengan pengecualian. Pendapat wajar dengan pengecualian menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.
4. Pendapat tidak wajar. Pendapat tidak wajar menyatakan bahwa laporan keuangan tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
5. Pernyataan tidak memberikan pendapat. Pernyataan tidak memberikan pendapat menyatakan bahwa auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan.

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Eisenhardt dalam Djakman (2003), *principal* dalam *agency theory* adalah pemegang saham (*stakeholder*) dan yang disebut agen adalah manajemen perusahaan. Antara manajemen perusahaan dengan pemegang saham mempunyai kepentingan yang berbeda atas laporan keuangan yang dikeluarkan perusahaan tersebut, yang sering disebut dengan konflik kepentingan. Manajemen mempunyai tujuan utama untuk memakmurkan pemegang saham, di sisi lain manajemen ingin memaksimalkan kekayaannya sendiri. Konflik terjadi apabila manajemen perusahaan tidak bisa memakmurkan pemegang saham, tetapi hanya memupuk kekayaannya saja. Konflik kepentingan inilah yang mendorong munculnya *agency theory*. Konflik kepentingan ini akan diatasi oleh manajer perusahaan dengan melakukan manajemen laba.

Manajemen Laba (*Earnings Management*)

Manajemen laba adalah campur tangan manajemen dalam proses pelaporan keuangan ekstern dengan

tujuan untuk menguntungkan dirinya sendiri. Manajemen laba ini dapat dilakukan dengan cara menggeser pendapatan masa depan (*future earnings*) menjadi pendapatan sekarang (*current earnings*) dan biaya sekarang (*current cost*) menjadi biaya masa depan (*future cost*), sehingga laba yang bersangkutan menjadi lebih tinggi dari nilai sebenarnya dan tidak mencerminkan nilai fundamental perusahaan yang sebenarnya (Healvy dan Wahlen, 1998). Manajemen laba sulit untuk menghindari, karena fenomena ini hanyalah dampak dari penggunaan dasar akrual (*accrual basis*) dalam penyusunan laporan keuangan. Dasar akrual disepakati sebagai dasar penyusunan laporan keuangan karena dasar akrual memang lebih rasional dan adil dibandingkan dengan dasar kas (*cash basis*).

Banyak penelitian membuktikan bahwa pada saat manajer memiliki insentif tertentu, maka sering tergoda untuk mempengaruhi besarnya laba perusahaan dengan cara melakukan rekayasa akrual. Pada dasarnya akrual itu penting untuk menghasilkan laporan keuangan yang sah. Sebagian dari akrual yang disajikan dalam laporan keuangan perusahaan (sebagai bagian dari angka laba) bukan akrual yang menjadikan laporan keuangan yang sah tetapi akrual yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi *stakeholders*. Oleh karena itu, *total accrual* dapat dibedakan menjadi akrual yang wajar (*nondiscretionary accrual*) dan akrual yang direkayasa manajemen (*discretionary accrual*). Perusahaan yang mempunyai *abnormal accrual* merupakan *signal* bahwa perusahaan tersebut melakukan *earnings management*. Perusahaan melakukan manajemen laba mempunyai beberapa alasan, yaitu metode akuntansi memberikan peluang kepada manajemen untuk mencatat suatu fakta tertentu dengan yang berbeda dan melibatkan subjektivitas dalam menyusun estimasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada *review* penelitian-penelitian terdahulu dan teori-teori di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan variabel yang mempengaruhi *abnormal accrual* secara signifikan antara perusahaan yang melakukan manajemen laba dan perusahaan yang tidak melakukan manajemen laba.

2. Perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern*, akan melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya.
3. Variabel *book value*, *market value*, *current asset*, *current liabilities*, utang jangka panjang, dan tipe kantor akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur di Bursa Efek Jakarta mulai tahun 1999 sampai 2001. Alasan penggunaan perusahaan manufaktur adalah model estimasi *discretionary accrual* untuk perusahaan manufaktur berbeda dengan perusahaan nonmanufaktur (Naim dan Hartono, 1996) dan tingkat *accrual* antarindustri berbeda tergantung pada karakteristik industri (Bartov, et. Al., 2000). Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan manufaktur yang memperoleh opini audit dengan modifikasi *going concern*.
2. Perusahaan tersebut mempunyai *abnormal accrual*.

Data dan Perolehan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Laporan Keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta mulai tahun 1999 sampai dengan tahun 2001 yang diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD).
2. Laporan auditor seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta mulai tahun 1999 sampai dengan tahun 2001 yang diperoleh dari Laporan Keuangan tahunan perusahaan individual dengan mendownload dari webside dengan alamat <http://www.jsx.co.id>.

Data penelitian yang digunakan mulai tahun 1999 sampai tahun 2001, karena sejak tahun 1998 sampai tahun 2002 Indonesia mengalami krisis moneter berkepanjangan. Secara umum, krisis tersebut berdampak terhadap semua sektor industri sehingga

pada gilirannya berpengaruh juga terhadap kemampuan entitas bisnis dalam menjaga *going concern*.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel penelitian ini adalah (1) *abnormal accrual*, yaitu merupakan residual antara *total accrual* yang diestimasi dengan *total accrual* sesungguhnya. Adapun pengukuran *abnormal accrual* menurut Jones (1991) adalah sebagai berikut:

$$TAC_{it} = a_0 + a_1 DSales_{it} + PPE_{it} + e_{it}$$

Dimana TAC_{it} merupakan selisih antara *net income* dengan *cash flow from operation* perusahaan *i* pada tahun *t*, $DSales_{it}$ adalah perubahan penjualan perusahaan *i* pada tahun *t*, dan PPE_{it} adalah aktiva tetap bersih perusahaan *i* pada tahun *t*. Perusahaan yang memperoleh opini dengan modifikasi *going concern* mengindikasikan adanya permasalahan keuangan. Perusahaan yang mempunyai permasalahan keuangan diukur dengan menggunakan *abnormal accrual* negatif, sehingga perusahaan yang mempunyai *abnormal accrual* negatif diindikasikan akan melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya. Sedangkan perusahaan dengan *abnormal accrual* positif merupakan perusahaan yang kondisi keuangannya baik, sehingga diasumsikan tidak melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya, dan tidak memperoleh modifikasi opini auditor *going concern*. Penelitian ini didasari oleh penelitian Healy (1985) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan kinerja rendah akan memperoleh opini dengan modifikasi *going concern* dan *accrual*nya negatif. (2) *Market Value* perusahaan pada tahun *t*, yang diukur dari nilai kapitalisasi pasar perusahaan pada akhir tahun. (3) *Book Value*, nilai buku perusahaan diukur dari *shareholder equity*. (4) *Long term debt*, yaitu utang jangka perusahaan pada tahun *t*. (5) *Current asset*, (6) *Current liabilities*, dan (7) *Tipe Kantor Akuntan Publik*, apabila termasuk *the big 4* maka diberi 1, dan jika tidak 0. Tipe Kantor Akuntan Publik dalam penelitian ini menggunakan *the big 4* tidak lagi *the big 5*, karena salah satu dari anggota *the big 5* (Arthur Andersen) dicabut ijin praktiknya terkait dengan kasus Enron.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan pengujian *nonparametric independent samples*. Hipotesis didukung apabila nilai signifikansi dari pengujian *Mann Whitney U* kurang dari 5%.
2. Hipotesis kedua dan ketiga menggunakan teknik analisis regresi logistik dengan model sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana Y adalah *abnormal accrual*, X1: nilai pasar, X2: nilai buku, X3: *Long term debt*, X4: *Current asset*, X5: *Current liabilities*, X6: Tipe Kantor Akuntan Publik, e: *error term*.

- a. Hipotesis kedua didukung jika nilai persentase kekuatan mengklasifikasi ke dalam melakukan manajemen laba lebih dari 50%, dan paling bagus apabila mendekati 100%.
- b. Hipotesis ketiga didukung apabila nilai signifikansi t kurang dari 5%.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Pemilihan Sampel

Tabel 1 berikut ini menunjukkan bahwa sampel keseluruhan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 84 perusahaan dengan opini *going concern*, 43 perusahaan yang melakukan manajemen laba dan 41 perusahaan yang tidak melakukan manajemen laba.

Tabel 1
Pemilihan Sampel Penelitian

Tahun	Jumlah Perusahaan	Perusahaan dengan opini <i>going concern</i>	Perusahaan melakukan manajemen laba	Perusahaan tidak melakukan manajemen laba
1999	146	13	7	6
2000	173	29	10	19
2001	173	42	26	16
Jumlah	492	84	43	41

Sumber: Data yang diolah 2004.

Pengujian Hipotesis I

Hipotesis ini ingin melihat ada tidaknya perbedaan variabel yang mempengaruhi *abnormal accrual* antara

perusahaan yang melakukan manajemen laba dan perusahaan yang tidak melakukan manajemen laba. Dengan menggunakan pengujian *Mann Whitney U* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Pengujian dengan *Mann Whitney U*

	MV Market Value	BV Book Value	LTD Long Term Debt	CA Current Asset	CL Current Liabilities	AUD Auditor
MWU	106.000	226.000	280.000	428.000	567.000	632.000
Sig	.000	.000	.000	.002	.082	.181

Sumber: Data yang diolah 2004.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan variabel yang mempengaruhi *abnormal accrual* antara perusahaan yang melakukan

manajemen laba dan perusahaan yang tidak melakukan manajemen laba. Variabel tersebut adalah *market value*, *book value*, *long term debt*, dan *current asset*. Hal ini

menunjukkan bahwa *market value*, *book value*, *long term debt*, dan *current asset* memberikan informasi yang besar dibandingkan dengan *current liabilities* dan tipe auditor.

Hipotesis Kedua dan Ketiga

Hipotesis kedua dan ketiga ini menggunakan teknik regresi logistik. Penelitian ini akan menguji apakah perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern* akan melakukan *earnings management* pada tahun-tahun berikutnya. Perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern* mengindikasikan adanya permasalahan keuangan dalam perusahaan, seperti perusahaan mengalami kesulitan keuangan, sehingga diragukan kelangsungan hidupnya. Pihak manajemen perusahaan

akan memake-up laporan keuangannya dengan melakukan *earnings management* untuk menarik calon investor. Perusahaan melakukan *earnings management* apabila perusahaan tersebut mempunyai *abnormal accrual* positif maupun negatif. *Abnormal accrual* positif mengindikasikan perusahaan memperoleh laba dalam jumlah yang cukup besar, sedangkan perusahaan dengan *abnormal accrual* negatif berarti perusahaan tersebut mempunyai penurunan kinerja.

Variabel dependen penelitian ini adalah *abnormal accrual*, sedangkan variabel independennya adalah modifikasi opini auditor (*going concern* atau *nongoing concern*), *market value*, *book value*, *long term debt*, *current asset*, *current liabilities* dan tipe auditor. Hasil pengujian regresi logistik penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi Logistik

Variabel	Konstanta	Sig
BV	.008	.870
AUD	-.097	.870
LNMV	-1.136	.089
LNLTD	1.095	.007
LNCA	-1.216	.404
LNCL	1.209	.224
Constant	1.918	.475
Chi Square	7.637	.366
	Blok 0	Blok 1
-2 Log Likelihood	85,503	73,060
Daya Klasifikasi:		
Tidak Melakukan	45,5	
Melakukan	94,3	
Keseluruhan	80,0	

Sumber: Data yang diolah 2004.

Hasil pengujian regresi logistik menunjukkan nilai Chi Square 7,637 dan nilai signifikansinya adalah 0,366. Nilai signifikansi dari model tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, yang berarti model layak digunakan untuk analisis berikutnya karena tidak ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati. Selain dari nilai signifikansi Chi Square, kelayakan model ini juga bisa dilihat dari angka 2 *Log-likelihood block number 0* adalah 85,503 sementara untuk *-2 Log Likelihood*

block number 1 adalah 73,060. Angka ini menunjukkan penurunan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini adalah baik. Model penelitian ini mempunyai daya klasifikasi perusahaan melakukan manajemen laba sebesar 94,3% dan perusahaan tidak melakukan manajemen laba sebesar 45,5%. Berarti, perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern* akan melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel laporan keuangan yang berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba adalah variabel *long term debt* (LNLTD). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi pada tahun t-1 akan melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya. Perusahaan melakukan perataan laba karena mempunyai kinerja yang buruk (*abnormal accrual* negatif), sebagai akibat dari besarnya hutang jangka panjang perusahaan, sehingga proporsi penghasilan perusahaan yang digunakan untuk membayar utang adalah tinggi.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel laporan keuangan berbeda antara perusahaan yang melakukan manajemen laba dengan perusahaan yang tidak melakukan manajemen laba. Variabel tersebut adalah *market value*, *book value*, *long term debt*, dan *current asset*. Hal ini menginformasikan bahwa variabel tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi perusahaan melakukan manajemen laba atau tidak, sehingga hipotesis pertama penelitian ini didukung.

Model penelitian ini mempunyai daya klasifikasi perusahaan melakukan manajemen laba sebesar 94,3% dan tidak melakukan manajemen laba sebesar 45,5%. Hal ini berarti bahwa hasil analisis penelitian ini tidak bias yang berarti bahwa perusahaan yang memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern*, akan melakukan manajemen laba pada tahun-tahun berikutnya. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini didukung.

Variabel *long term debt* berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai hutang jangka panjang

besar akan mempunyai kinerja buruk. Hal ini karena proporsi penghasilan perusahaan difokuskan untuk membayar hutang, sehingga kemungkinan perusahaan melangsungkan usahanya (*going concern*) akan diragukan. Uraian tersebut mendasari bahwa hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

Secara umum, pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan perlu memperhatikan laporan keuangan dan juga mempertimbangkan opini *going concern* auditor dalam membuat keputusan berinvestasi. Karena hal ini akan mempengaruhi harapan investor atas kembalian investasinya.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini mengasumsikan perusahaan melakukan manajemen laba apabila mempunyai *abnormal accrual* negatif. Sedangkan perusahaan dengan *abnormal accrual* positif dianggap tidak melakukan manajemen laba, karena kinerjanya baik sehingga tidak memperoleh opini auditor dengan modifikasi *going concern*.
2. Rasio keuangan yang digunakan adalah *market value*, *book market*, *long term debt*, *current asset*, *current liabilities* dan tipe auditor.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengidentifikasi perusahaan ke dalam perusahaan dengan *abnormal accrual* positif sebagai perusahaan yang melakukan manajemen laba dan perusahaan dengan opini auditor *nongoing concern*.
2. Masih banyak variabel rasio keuangan lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya ada tambahan variabel laporan keuangan yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiati, Aloysia Yanti, 2003, Pengaruh Manajemen Laba terhadap Return Saham dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Pemoderasi, *Makalah*, Simposium Nasional Akuntan VI..
- Bartov, et. all., 2000, Discretionary-Accruals Models and Audit Qualification, *Working Papper*.
- Bradshaw, M., Richardshon, S., and Sloan, R., 2001, Do Analysts and Auditors Use Information in Accruals?, *Journal of Accounting Review*: 39: 45-74.
- Boynton, et. all, 2001, *Modern Auditing*, John Willey & Sons.
- Choi, S., and Jetter, D., 1992, *The Effects of Qualified Audit Opinions on Earnings Response Management Buyouts of Public Shareholders*, *The Accounting Review*: 61: 400-420.
- DeAngelo, L., 1986, Accounting Numbers as Market Valuation Substitutes: A Study of Management Buyout of Public Shareholders, *The Accounting Review*: 61: 400-420.
- Dechow, et. all., 1995, A Detecting Earnings Management, *The Accounting Review*: 70: 193-225.
- Djakman, Chaerul, D., 2003, Manajemen Laba dan Pengaruh Kebijakan Multi Papan Bursa Efek Jakarta, *Makalah*, Simposium Nasional Akuntan VI.
- Healy, P., 1985, The Effects of Bonus Schemes on Accounting Decisions, *Journal of Accounting and Economics*: 1: 85-107.
- Healvy, P.M., and Wahlen, J.M., 1999, A Review of The Earnings Management Literature and Its Implications for Standard setting, *Accounting Horizon*: 85-107.
- Hidayati, Siti Munfiah, dan Zulaikha, 2003, Analisis Perilaku *Earnings Management*: Motivasi Minimalisasi Income Tax, *Makalah*, Simposium Nasional Akuntan VI.
- Hopwood, W., et. all., 1994, A Reexamination of Auditor versus Model Accuracy Within The Context of The Going Concern Opinion Decision, *Contemporary Accounting Review*: 10: 409-134.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mayangsari, Sekar, 2003, Analisis Pengaruh Independensi, Kualitas Audit, serta Mekanisme Corporate Governance terhadap Integritas Laporan Keuangan, *Makalah*, Simposium Nasional Akuntan VI.
- Naim, Aiun dan Jogiyanto Hartono, 1996, The Effect of Antitrust Investigations on the Management of Earnings: A Future Empirical Test of Political-Cost Hypothesis, *Kelola* 13:126-141.
- Raghunandan. K. and D.V. Rama. 1995. "Audit Reports for Companies in Financial Distress: Before and After SAS No. 59." *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14, 1, Spring, 50-63.
- Setiawati, Lilis dan Ainun Naim, 2002, Manajemen Laba, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*: 424-441.

Subramanyam, K., 1996, The Pricing of Discretionary Accruals, *Journal of Accounting and Economics*: 22: 249-281.

Suharto Hari, 2004, Dampak Sarbanes-Oxley Act Terhadap Profesi Akuntan, *Media Akuntansi*, edisi 40:13-14.

REAKSI PASAR MODAL TERHADAP HASIL PEMILIHAN UMUM DAN PERGANTIAN PEMERINTAHAN TAHUN 2004

*Baldric Siregar *)
Twenty Selvia Sari Sianturi **)*

ABSTRACT

This paper uses event study methodology to investigate the stock price reaction to domestic political events, Indonesian presidential election and cabinet announcements in 2004. By using 44 stock of LQ-45 category, the analysis reveals that abnormal returns are: (1) not significantly different before and after presidential election announcement, (2) significantly negative on day -5, -4, and +5 and significantly positive on day -3, -2, -1, 0, +1, +3, and +4 around presidential election announcement, (3) significantly different before and after cabinet announcement, and (4) significantly negative on day 0 around cabinet announcement. The results reported here indicate that Indonesian capital market is sensitive to political events.

Key word: pasar modal, pemilu.

PENDAHULUAN

Bursa saham di suatu negara umumnya sensitif terhadap berbagai peristiwa di sekitarnya. Peristiwa

politik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pasar modal (Husnan, 1998). Peristiwa politik, misalnya pergantian pemerintahan, dapat memicu perubahan penawaran dan permintaan saham di pasar modal. Ada dua keunikan peristiwa politik yang terjadi di Indonesia pada tahun 2004 berkaitan dengan pemerintahan baru. Pertama, pemilihan presiden dan wakil presiden dilakukan secara langsung. Pemilihan presiden dan wakil presiden secara langsung ini merupakan peristiwa yang unik karena sebelumnya tidak pernah terjadi di Indonesia. Kedua, presiden terpilih melakukan uji kepatutan dan kelayakan terhadap calon menteri yang akan menduduki kabinet. Uji kepatutan dan kelayakan ini bertujuan untuk mendapatkan pembantu presiden yang profesional di bidangnya. Peristiwa ini juga relatif unik karena pada pemerintahan sebelumnya, khususnya pada masa Presiden Soeharto, pemilihan menteri tidak dilakukan melalui uji kepatutan dan kelayakan.

Menurut Susiyanto (Kompas, 21 Oktober 2004) pelaku pasar sebenarnya menanggapi positif hasil pemilihan presiden dan wakil presiden di Indonesia dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang

*) Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan adalah Dosen Tetap STIE YKPN Yogyakarta sedang menempuh Program Doktor Akuntansi pada Program Pascasarjana UGM

***) Twenty Selvia Sari Sianturi, SE., M.Si. adalah lulusan Program MAKSI UGM.

Yudoyono dan Jusuf Kalla. Namun pasar akan melihat apakah kabinet yang akan diumumkan dapat diterima oleh pasar. Ada respon positif maupun negatif terhadap Kabinet Indonesia Bersatu yang dibentuk oleh Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla. Respon positif disebabkan karena adanya uji kepatutan dan kelayakan terhadap calon menteri. Setiap calon menteri diminta untuk memaparkan misi dan visi seandainya ditunjuk menjadi menteri. Menurut Rowter (Kompas, 22 Oktober 2004), Kabinet Indonesia Bersatu merupakan gabungan dari pelaku bisnis, birokrasi, dan akademisi. Apabila terjadi sinergi, maka Kabinet Indonesia Bersatu akan mampu mengatasi permasalahan negara.

Walaupun ada yang optimis, tidak sedikit anggota masyarakat yang meragukan profesionalitas kabinet dalam mengatasi permasalahan ekonomi. Keraguan masyarakat dipicu oleh adanya perubahan mendasar pada anggota kabinet untuk posisi yang dianggap penting karena kompromi politik dengan Wakil Presiden Jusuf Kalla. Kompromi politik ini terlihat dari tarik ulur posisi menteri dalam kabinet pemerintahan baru dengan beberapa nama yang muncul dinilai kurang diterima pasar dan diundurnya pengumuman kabinet dari seharusnya jam 20.00 menjadi jam 23.47 pada tanggal 20 Oktober 2004. Pelaku pasar cenderung bersikap skeptis (pesimis) terhadap Kabinet Indonesia Bersatu, khususnya menteri-menteri ekonomi. Analisis pasar modal berpendapat secara keseluruhan pasar meragukan kemampuan kabinet baru menyelesaikan tugas berat yang dipercayakan rakyat kepada Presiden Susilo Bambang Yudoyono.

Respon positif dan negatif yang diuraikan di atas terbatas pada pendapat yang dituangkan di media massa, bukan dari kajian empiris dengan menguji reaksi pasar modal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya reaksi pasar terhadap peristiwa hasil pemilihan umum dan pergantian pemerintahan di Indonesia tahun 2004 dengan menggunakan studi peristiwa (*event study*). Reaksi pasar ditunjukkan oleh adanya perubahan harga saham yang diukur dengan menguji signifikansi *return* tidak normal. Apabila suatu peristiwa mengandung informasi, maka peristiwa tersebut akan memberikan *return* tidak normal kepada investor. Sebaliknya, peristiwa yang tidak mengandung informasi tidak akan memberikan *return* tidak normal kepada investor (Hartono, 2003).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dibandingkan dengan peristiwa ekonomi, studi peristiwa untuk menguji reaksi pasar terhadap kejadian politik relatif masih baru (Asri dan Setiawan, 2002). Ada beberapa penelitian empiris yang dilakukan sebelumnya tentang studi peristiwa politik yang menjadi acuan penelitian ini, yaitu Asri (1996), Prasetyo (2000), Gunawan (2001), Asri and Setiawan (2002), Meiwa (2002), Lamasigi (2002), serta Manullang (2004). Secara umum hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat *return* tidak normal yang diperoleh investor pada periode sekitar peristiwa.

Asri (1996) meneliti pergerakan harga-harga saham emiten di New York Stock Exchange (NYSE) yang memiliki *subsidiary* dalam berbagai bentuk di Jepang atas pengumuman mundurnya Perdana Menteri (PM) Jepang Noburu Takeshita. Penelitian ini menggunakan dua metode studi peristiwa untuk menganalisis reaksi pasar terhadap informasi mundurnya PM Noburu Takeshita. Pertama, peneliti menguji apakah *return* tidak normal yang diterima investor signifikan pada hari pengamatan. Bukti empiris menunjukkan bahwa *return* tidak normal yang diterima investor signifikan pada hari pengamatan. Kedua, peneliti menggunakan pendekatan uji beda rata-rata sebelum dan sesudah peristiwa untuk melihat adanya perbedaan signifikan *return* tidak normal yang disebabkan oleh peristiwa tersebut. Peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pengumuman mundurnya PM Noburu Takeshita.

Prasetyo (2000) melakukan penelitian tentang reaksi pasar terhadap pengunduran diri Presiden Soeharto pada tanggal 20 Mei 1998. Peneliti menduga bahwa pengunduran diri Presiden Soeharto merupakan peristiwa politik yang dipandang para pelaku pasar memiliki dampak ekonomis, yaitu berdampak pada meningkatnya risiko politik Indonesia. Peneliti menggunakan periode estimasi sepanjang 100 hari perdagangan dan periode peristiwa sepanjang 21 hari perdagangan. Bukti empiris menunjukkan bahwa terdapat *return* tidak normal negatif dan signifikan sekitar pengumuman pengunduran diri Presiden Soeharto. Namun satu hari setelah pengumuman pengunduran diri tersebut, *return* tidak normal yang

diperoleh investor berubah jadi positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pasar memandang pengumuman tersebut sebagai tercabulnya tuntutan masyarakat yang sudah meluas agar Presiden Soeharto mengundurkan diri.

Gunawan (2001) melakukan penelitian terhadap peristiwa peledakan bom di halaman parkir gedung BEJ pada tanggal 13 September 2000. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 saham yang memiliki kapitalisasi terbesar di BEJ selama bulan September 2000. Periode waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 111 hari bursa, yaitu 100 hari periode estimasi dan 11 hari periode peristiwa. Bukti empiris menunjukkan bahwa *return* tidak normal signifikan pada dua hari pertama setelah tanggal peristiwa. *Return* tidak normal pada hari pertama adalah negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pasar bereaksi negatif terhadap peristiwa bom tersebut. Namun *return* tidak normal pada hari kedua adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pasar melakukan penyesuaian harga saham secara cepat. Berdasarkan uji beda, peneliti menemukan bahwa terhadap perbedaan yang signifikan antara rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa.

Asri dan Setiawan (2002) mengadakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis reaksi pasar modal Indonesia terhadap peristiwa politik dalam negeri, yaitu kerusuhan 27 Juli 1996. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 37 saham yang terdaftar di BEJ. Peneliti berhasil menyimpulkan tiga hal berdasarkan bukti empiris yang diperoleh. Pertama, *return* tidak normal adalah negatif dan signifikan pada tanggal peristiwa. *Return* tidak normal negatif dan signifikan ini menunjukkan adanya reaksi pasar yang negatif terhadap peristiwa 27 Juli 1996. Namun pada hari ketiga setelah tanggal peristiwa, terjadi perubahan arah dengan terdapatnya *return* tidak normal yang positif dan signifikan. Perubahan arah ini disebabkan oleh adanya pernyataan pemerintah bahwa kerusuhan 27 Juli 1996 telah terkendali. Kedua, tidak terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah peristiwa kerusuhan 27 Juli 1996. Peneliti menyatakan bahwa hal ini terjadi karena harga saham dengan cepat berubah menyesuaikan dengan perkembangan politik yang membaik. Ketiga, rata-rata volume perdagangan sebelum dan sesudah tanggal peristiwa berbeda secara signifikan. Perbedaan aktivitas

perdagangan ini disebabkan oleh adanya kekawatiran investor sehingga investor melakukan banyak transaksi untuk mengamankan investasi setelah tanggal peristiwa.

Meiwa (2002) menggunakan studi peristiwa untuk menguji reaksi pasar terhadap pengumuman Kabinet Gotong Royong pada tanggal 9 Oktober 2001 oleh Presiden Megawati Soekarnoputri. Peneliti bermaksud menguji apakah terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa. Sampel yang digunakan adalah saham perusahaan yang terdaftar dalam LQ 45 selama periode penelitian 28 Februari 2001 sampai dengan 24 Agustus 2001. Periode estimasi adalah 100 hari perdagangan dan periode peristiwa adalah 20 hari perdagangan. Hasil analisis uji beda rata-rata menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sepuluh hari sebelum dan sepuluh hari sesudah tanggal peristiwa. Hal ini menunjukkan bahwa pengumuman Kabinet Gotong Royong tidak mengandung informasi bagi investor sehingga tidak ada reaksi pasar yang muncul.

Lamasigi (2002) melakukan studi peristiwa terhadap pergantian Presiden Abdurrahman Wahid pada tanggal 23 Juli 2001. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat *return* tidak normal yang signifikan pada tanggal peristiwa dan apakah rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa signifikan berbeda. Peneliti menggunakan periode estimasi sepanjang 80 hari perdagangan dan periode peristiwa sepanjang 21 hari perdagangan. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 saham yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta dan konsisten masuk dalam LQ 45 sepanjang periode penelitian. Bukti empiris menunjukkan bahwa pada tiga hari perdagangan terdapat *return* tidak normal positif dan signifikan, yaitu $t-7$, $t-2$, dan $t+2$. *Return* tidak normal yang signifikan pada dua hari perdagangan sebelum tanggal peristiwa menunjukkan bahwa pasar sudah mengantisipasi kesiapan legislatif untuk mengadakan Sidang Istimewa MPR untuk mengganti presiden. Sedangkan *return* tidak normal signifikan positif pada $t+2$ menunjukkan tanggapan positif pasar atas Sidang Istimewa MPR yang sedang berjalan. Namun berdasarkan uji beda rata-rata, peneliti tidak menemukan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa.

Penelitian-penelitian yang telah diuraikan di atas menggunakan peristiwa tunggal untuk menguji reaksi pasar modal terhadap kejadian politik. Namun ada peneliti yang mencoba menguji peristiwa jamak, yaitu Manullang (2004). Manullang melakukan penelitian dengan menggunakan 22 peristiwa politik dan 21 peristiwa ekonomi penting yang terjadi di Indonesia selama periode 1996 sampai dengan 2003. Sebagian besar peristiwa politik di Indonesia mendapat reaksi

negatif pada tanggal peristiwa. Sebagian peristiwa mendapat reaksi negatif secara berkelanjutan setelah tanggal peristiwa, namun terjadi *rebound* untuk sebagian peristiwa dengan adanya reaksi positif setelah tanggal peristiwa. Sebagian peristiwa politik di Indonesia justru tidak mengandung informasi dengan tidak adanya reaksi pasar modal atas peristiwa tersebut. Tabel 1 menunjukkan ringkasan reaksi pasar terhadap 22 peristiwa politik di Indonesia.

Tabel 1
Reaksi Pasar terhadap Peristiwa Politik di Indonesia (Manullang, 2004)

No	Peristiwa Politik	Tanggal	AR
1	Pengrusakan gereja di Situbondo	10/10/96	t0 negatif dan t3 positif
2	Penembakan mahasiswa Trisakti	12/05/98	t0 negatif
3	Pengunduran diri Presiden Soeharto	21/05/98	t0 negatif dan t3 positif
4	Peristiwa Semanggi I	13/11/98	t0 negatif
5	Kerusuhan Ketapang	22/11/98	t0 negatif
6	Penentangan SI MPR 1998	13/12/98	t0 negatif
7	Kerusuhan Poso	27/12/98	t0 negatif
8	Kerusuhan Ambon	19/01/99	t0 dan t4 negatif
9	Kerusuhan Sambas	15/05/99	t0, t2, dan t3 negatif
10	Pemilu 1999	07/06/99	t0 dan t3 negatif
11	Otonomi Daerah Timor Timur	30/12/99	t0 negatif
12	Peristiwa Semanggi II	24/11/99	t0 negatif
13	Perobohan pagar DPR	15/08/00	tidak signifikan
14	Kerusuhan Atambua	01/10/00	t0 negatif
15	Bom Atrium Senen	31/06/01	t0 negatif
16	Aksi anti AS	21/09/01	t0 negatif
17	Pelarangan sweeping KTP	04/10/01	tidak signifikan
18	Peledakan bom Bali	12/10/01	t0 dan t4 negatif
19	Kebanjiran Jakarta	30/01/02	tidak signifikan
20	Penahanan Akbar Tanjung	09/04/02	tidak signifikan
21	Keputusan darurat militer Aceh	19/05/03	tidak signifikan
22	Penembakan turis Jerman di Aceh	06/06/03	tidak signifikan

Berdasarkan kajian literatur di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar peristiwa politik di Indonesia mendapat reaksi pasar. Karena itu, peneliti bermaksud menguji secara empiris apakah peristiwa pengumuman hasil pemilu dan pergantian pemerintahan di Indonesia tahun 2004 mengandung informasi bagi investor. Peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H1a: Terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang

Yudoyono dan Jusul Kalla sebagai presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004.

H1b: Terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusul Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004.

H2a: Terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusul Kalla

sebagai presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004.

- H2b Terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusuf Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah saham perusahaan yang termasuk dalam daftar Liquid 45 (LQ 45). LQ 45 merupakan 45 saham terseleksi yang memiliki likuiditas dan kapitalisasi pasar yang tinggi. Selain masuk kategori LQ 45, syarat lain dalam penentuan sampel adalah konsisten tergabung dalam LQ 45 selama periode penelitian, yaitu Mei 2004 sampai dengan Oktober 2004 (jangka waktu yang menggambarkan periode estimasi dan periode peristiwa). Karena terdapat 44 saham yang konsisten masuk dalam LQ 45, maka ke-44 saham tersebut digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data harga saham sampel dan indeks LQ 45. Data tersebut diperoleh dari PPA UGM.

Studi Peristiwa

Studi peristiwa merupakan studi untuk mengukur hubungan antara peristiwa dengan *return* surat berharga (Kritzman, 1994). Sedangkan menurut Hartono (2003), studi peristiwa merupakan studi yang mempelajari reaksi pasar terhadap peristiwa yang informasinya dipublikasikan sebagai suatu pengumuman. Studi peristiwa dapat digunakan untuk menguji kandungan informasi suatu peristiwa. Atas dasar pengertian di atas, penelitian ini menggunakan

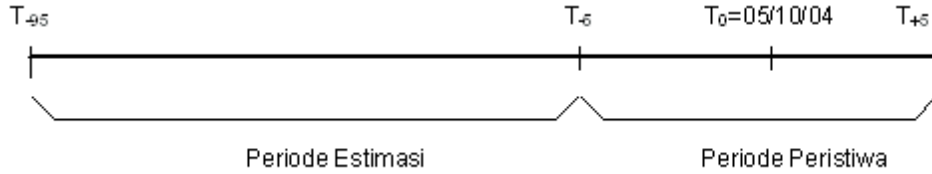
studi peristiwa untuk menguji reaksi pasar terhadap pengumuman hasil pemilihan umum presiden dan wakil presiden serta pembentukan kabinet.

Reaksi pasar terhadap suatu peristiwa dilihat dari signifikansi *return* tidak normal yang diperoleh investor. *Return* tidak normal merupakan selisih antara *return* aktual dengan *return* ekspektasian. Ada tiga model ekspektasi yang lazim digunakan untuk menghitung *return* ekspektasian, yaitu *mean adjusted returns*, *market adjusted returns*, dan *market model*. Berdasarkan *mean adjusted returns*, *return* ekspektasian adalah rata-rata *return* pasar selama periode estimasi. Berdasarkan *market adjusted returns*, *return* ekspektasian adalah *return* pasar pada saat peristiwa terjadi. Sedangkan berdasarkan *market model*, *return* ekspektasian merupakan hasil estimasi *return* pasar selama periode estimasi. Dengan menggunakan data *return* bulanan, Brown dan Warner (1980) menyatakan bahwa model ekspektasi yang manapun dari ketiga model tersebut relatif *powerful*. Dengan menggunakan data *return* harian, Brown dan Warner (1985) juga menyimpulkan hal yang sama. Karena itu, peneliti memilih satu model untuk mengestimasi *return* ekspektasian, yaitu *market model*.

Periode Estimasi dan Periode Peristiwa

Periode yang digunakan dalam studi peristiwa ini adalah 101 hari perdagangan yang terbagi menjadi dua, yaitu periode estimasi (*estimation period*) adalah periode peristiwa (*event period*). Periode estimasi adalah 90 hari perdagangan, yaitu sejak t-6 sampai dengan t-95. Sedangkan periode peristiwa adalah 11 hari, yaitu sejak t-5 sampai dengan t+5. Tanggal peristiwa adalah 5 Oktober 2004 untuk pengumuman hasil pemilihan presiden dan wakil presiden serta tanggal 20 Oktober 2004 untuk pelantikan presiden dan wakil presiden serta pengumuman kabinet. Tabel 2 berikut ini adalah gambaran periode estimasi dan periode peristiwa.

Tabel 2
Periode Estimasi dan Periode Peristiwa



METODE ANALISIS

Pengujian Hipotesis 1a dan 1b

Hipotesis 1a menyatakan bahwa terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla sebagai presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004. Sedangkan hipotesis 1b menyatakan bahwa terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusuf Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004. Kedua hipotesis ini diuji dengan melihat apakah *return* tidak normal signifikan pada periode peristiwa, yaitu sejak t-5 sampai dengan t+5. Setelah data tentang harga saham sampel dan indeks LQ 45 diperoleh, dilakukan beberapa tahap pengujian untuk menguji hipotesis 1a dan hipotesis 1b.

Pertama, menghitung *return* aktual saham sampel. *Return* aktual dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$R_{it} = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}$$

- R_{it} = return aktual saham i pada hari ke t.
- P_t = harga saham pada hari ke t.
- P_{t-1} = harga saham sehari sebelum hari ke t.

Kedua, menghitung return pasar dengan menggunakan indeks LQ 45. Return pasar dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{mt} = \frac{LQ45_t - LQ45_{t-1}}{LQ - 45_{t-1}}$$

- R_{mt} = return pasar pada hari ke t.
- LQ45_t = indeks LQ 45 pada hari ke t.
- LQ45_{t-1} = indeks LQ 45 sehari sebelum hari ke t.

Ketiga, menentukan return ekspektasian dengan mengestimasi *market model*. Persamaan yang diestimasi untuk menentukan return ekspektasian adalah:

$$E(R_{it}) = \alpha_i + \beta_i \cdot R_{mt}$$

- E(R_{it}) = return ekspektasian saham i pada hari ke t.
- R_{mt} = return pasar pada hari ke t.

Keempat, menentukan besarnya *return* tidak normal (AR). *Return* tidak normal dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it})$$

- AR_{it} = return tidak normal saham i pada hari ke t.
- R_{it} = return aktual saham i pada hari ke t.
- E(R_{it}) = return ekspektasian saham i pada hari ke t.

Kelima, menentukan rata-rata *return* tidak normal (AAR). Rata-rata *return* tidak normal dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$AAR = \frac{\sum AR_{it}}{n}$$

- AAR = return tidak normal secara keseluruhan.
- ΣAR_{it} = total return tidak normal saham i pada waktu t.
- n = total saham yang dijadikan sampel.

Keenam, menghitung standar deviasi *return* tidak normal masing-masing saham. Standar deviasi *return* tidak normal dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$\sigma_{ie} = \sqrt{\frac{\sum (AR_{it} - AAR_{it})^2}{t - 1}}$$

σ_{ie} = standar deviasi sekuritas i.
 AR_{it} = *return* tidak normal saham i periode waktu t.
 AAR_{it} = rata - rata *return* tidak normal sahami periode t.

Ketujuh, menghitung *standarized abnormal return* untuk masing-masing saham dengan formula sebagai berikut:

$$SAR_{nt} = \frac{AR_{it}}{\sigma_{it}}$$

SAR = *standarized abnormal return* saham i pada waktu t.
 AR_{it} = *return* tidak normal saham i pada waktu t.
 σ_{ie} = standar deviasi sekuritas i.

Kedelapan, melakukan analisis uji signifikan terhadap nilai *return* tidak normal dengan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\sum SAR_{nt}}{\sqrt{n}}$$

$\sum SAR_{nt}$ = total *standarized abnormal return* saham pada waktu t.
 n = total saham yang dijadikan sampel.

Kesembilan, menghitung nilai rata-rata *return* tidak normal kumulatif (CAAR) dengan rumus sebagai berikut:

$$CAAR = \sum AAR_{it}$$

$CAAR$ = rata-rata *return* tidak normal kumulatif.
 $\sum AR_{it}$ = total rata-rata *return* tidak normal saham i pada waktu t.

Pengujian Hipotesis 2a dan 2b

Hipotesis 2a menyatakan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusul Kalla sebagai presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004. Sedangkan hipotesis 2b menyatakan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusul Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004. Kedua hipotesis ini diuji dengan membandingkan rata-rata *return* tidak normal 5 hari sebelum dan 5 hari sesudah tanggal peristiwa. Ada tiga tahap yang dilakukan untuk menguji kedua hipotesis ini.

Pertama, menghitung rata-rata *return* tidak normal 5 hari sebelum dan 5 hari sesudah tanggal peristiwa dengan formula sebagai berikut:

$$AAR_{before} = \frac{\sum_{t=-10}^{t=-1} AR_{before}}{t}$$

dan

$$AAR_{after} = \frac{\sum_{t=+1}^{t=+10} AR_{after}}{t}$$

AAR_{before} = rata-rata *return* tidak normal 5 hari sebelum peristiwa.
 AAR_{after} = rata-rata *return* tidak normal 5 hari sesudah peristiwa.
 AR_{before} = *return* tidak normal 5 hari sebelum peristiwa.
 AR_{after} = *return* tidak normal 5 hari sesudah peristiwa.
 t = periode waktu.

Kedua, menghitung standar deviasi rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah peristiwa dengan formula sebagai berikut:

$$\sigma_{\text{before}} = \sqrt{\frac{\sum_{t=-10}^{t=-1} (AR_{\text{before}} - AAR_{\text{before}})^2}{(t-1)}}$$

dan

$$\sigma_{\text{after}} = \sqrt{\frac{\sum_{t=+1}^{t=+10} (AR_{\text{after}} - AAR_{\text{after}})^2}{(t-1)}}$$

$\hat{\sigma}_{\text{before}}$ = standar deviasi *return* tidak normal sebelum peristiwa.

$\hat{\sigma}_{\text{after}}$ = standar deviasi *return* tidak normal sesudah peristiwa.

t = periode waktu.

Ketiga, menguji signifikansi perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa dengan formula sebagai berikut:

$$t = \frac{AAR_{\text{after}} - AAR_{\text{before}}}{\frac{\sigma_{\text{after}}^2}{n} + \frac{\sigma_{\text{before}}^2}{n}}$$

AAR_{before} = rata-rata *return* tidak normal 5 hari sebelum peristiwa.

AAR_{after} = rata-rata *return* tidak normal 5 hari sesudah peristiwa.

$\hat{\sigma}_{\text{before}}$ = standar deviasi *return* tidak normal sebelum peristiwa.

$\hat{\sigma}_{\text{after}}$ = standar deviasi *return* tidak normal sesudah peristiwa.

n = total saham yang dijadikan sampel.

HASIL DAN ANALISIS

Hasil dan Analisis Hipotesis 1a dan 1b

Hipotesis 1a berbunyi “terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla sebagai presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004.” Tabel 3 menunjukkan signifikansi *return* tidak normal setiap hari untuk lima hari perdagangan sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman hasil pemilu tanggal 5 Oktober 2004. Tabel 4 menunjukkan grafik pergerakan rata-rata *return* tidak normal dan akumulasi rata-rata *return* tidak normal. Pada Tabel 3 terlihat bahwa ada sepuluh hari bursa yang menghasilkan *return* tidak normal yang signifikan bagi para pemegang saham. *Return* tidak normal yang tidak signifikan hanya terjadi pada satu hari setelah tanggal peristiwa, yaitu t+2. *Return* tidak normal negatif dan signifikan pada hari t-5 menunjukkan bahwa pasar bereaksi secara negatif atas adanya ketidakpastian pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla memenangkan hasil pemilu. Hal ini didukung oleh hasil penghitungan suara yang tidak berbeda jauh pada saat itu antara pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla serta Megawati Sukarnoputri dengan Hasyim Muzadi. Pada saat itu, pasar menghadapi ketidakpastian tentang siapakah yang akan memenangkan pemilu tahun tersebut.

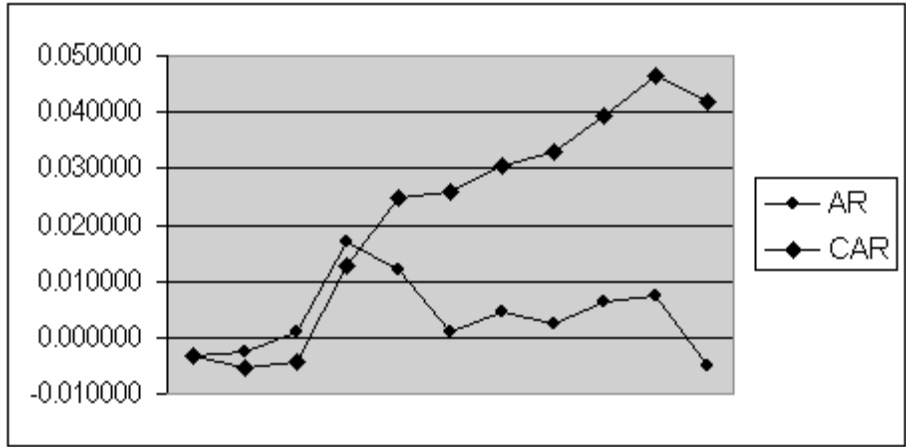
Tabel 3
AAR dan CAAR untuk Peristiwa 5 Oktober 2004

Hari Ke-	AAR	T	CAAR
-5	-0,003135	-8,344192*	-0,003135
-4	-0,002421	7,019952*	-0,005566
-3	0,001162	5,772761*	-0,004394
-2	0,016958	20,955718*	0,012564
-1	0,012144	15,711679*	0,024708
0	0,001022	5,602672*	0,025730
1	0,004651	5,054612*	0,030381
2	0,002545	2,323327	0,032925
3	0,006294	10,655856*	0,003921
4	0,007351	19,988389*	0,046570
5	-0,004898	-11,690296*	0,041672

*Signifikansi secara statistis pada $\alpha = 5\%$

Return tidak normal positif dan signifikan sejak empat hari sebelum pengumuman hasil pemilu sampai dengan satu hari setelah pengumuman hasil pemilu. Hal ini menunjukkan pasar bereaksi positif atas semakin tingginya kepastian pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla akan memenangkan pemilu. Setelah tidak mendapat reaksi pasar hari t+2, pasar terus memberikan reaksi yang positif atas terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla menjadi presiden dan wakil presiden. Tampaknya pasar mengharapkan banyak dari pasangan ini untuk membawa perubahan mendasar dalam rangka

perkembangan ekonomi Indonesia. Selain itu, rakyat menginginkan terjadinya perubahan yang sangat berarti dalam berbagai aspek kehidupan di Indonesia. Namun terjadi reaksi negatif pada t+5. Reaksi negatif ini merupakan koreksi teknikal atas kenaikan signifikan harga saham pada beberapa hari sebelumnya. Karena reaksi positif beberapa hari sebelumnya cukup tinggi, maka koreksi balik juga cukup tinggi, terlihat dengan nilai t pada t+5 yang besar dan negatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1a dapat didukung secara empiris.



Gambar 1
Grafik AAR dan CAAR Peristiwa 5 Oktober 2004

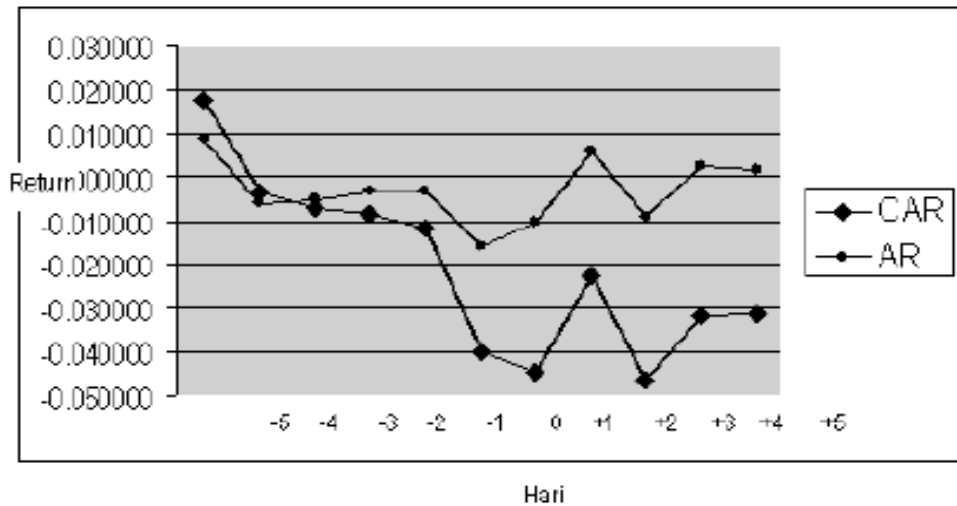
Hipotesis 1b berbunyi “terdapat reaksi pasar yang signifikan atas pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusuf Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004.” Hasil pengujian terhadap signifikansi *return* tidak normal selama periode peristiwa tampak seperti pada Tabel 5 dan Tabel 6. Berbeda dari reaksi pasar terhadap pengumuman hasil pemilu, reaksi pasar terhadap pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusuf Kalla serta pengumuman Kabinet Indonesia Bersatu justru tidak mendapat reaksi pasar, kecuali pada tanggal peristiwa, yaitu t0. Tampaknya pasar bereaksi negatif atas tidak munculnya Megawati Sukarnoputri dan Hamzah Haz

dalam pelantikan presiden dan wakil presiden. Selain itu, pasar juga kuatir atas ketidakpastian susunan kabinet sampai dengan terjadinya pelantikan presiden dan wakil presiden. Bahkan janji Susilo Bambang Yudoyono untuk mengumumkan susunan kabinet jam 20.00 tanggal 20 Oktober 2004 tidak dipenuhi. Kekawatiran itu muncul seiring tarik ulur posisi menteri dalam kabinet pemerintahan baru di mana beberapa nama yang muncul tidak diperhitungkan sebelumnya. Dengan demikian, hipotesis 2a dapat didukung secara empiris hanya untuk tanggal peristiwa. Peneliti tidak menemukan adanya reaksi pasar pada hari-hari sebelum dan sesudah tanggal peristiwa.

Tabel 4
AAR dan CAAR untuk Tanggal Peristiwa 20 Oktober 2004

Hari ke-	AAR	T	CAAR
-5	0,008735	2,273609	0,0087350
-4	-0,006014	-1,309529	0,0027208
-3	-0,004914	-0,972262	-0,0021932
-2	-0,003148	-1,130213	-0,0053412
-1	-0,003064	-0,627727	-0,0064052
0	-0,015795	-3,298131*	-0,0242002
1	-0,010302	-1,596184	-0,3545122
2	0,005909	0,755646	-0,0286003
3	-0,008824	-2,546761	0,0374272
4	0,002766	0,537104	-0,0346612
5	0,001633	0,739845	-0,0330282

* Signifikansi secara statistik pada $\alpha = 5\%$



Gambar 2
Grafik AAR dan CAAR Peristiwa 5 Oktober 2004

Hasil dan Analisis Hipotesis 2a dan 2b

Hipotesis 2a berbunyi “terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pengumuman hasil pemilihan umum dengan terpilihnya pasangan Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla sebagai

presiden dan wakil presiden pada tanggal 5 Oktober 2004.” Didukung tidaknya dihipotesis ini dilihat dari signifikan tidaknya perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal 5 Oktober 2004. Tabel 5 menunjukkan hasil uji beda rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal peristiwa.

Tabel 5
Uji Beda AAR Sebelum dan Sesudah Peristiwa 5 Oktober 2004

Sebelum		Sesudah	
Hari ke	AAR	Hari ke	AAR
-5	-0,00313532	1	-0,00276588
-4	-0,00242112	2	-0,03147836
-3	0,00116242	3	-0,00481350
-2	0,01695815	4	-0,00601208
-1	0,01214381	5	0,00873450
Average	0,02470774	Average	-0,03643581
Std. Dev	0,00908288	Std. Dev	0,00593718
t hitung	1,196		
t(0,005,4)	2,776		

Pada Tabel 5 nampak bahwa nilai t hitung tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *return* tidak normal yang diterima oleh investor tidak berbeda antara sebelum pengumuman pemilu dan sesudah pengumuman pemilu. Pada tabel tersebut terlihat bahwa fluktuasi *return* tidak normal relatif jauh lebih besar atau lebih kecil dari rata-ratanya. Namun secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan *return* tidak normal sebelum dan sesudah peristiwa. Ada kemungkinan tidak adanya perbedaan *return* tidak normal sebelum dan sesudah pengumuman hasil pemilu disebabkan oleh sikap pelaku pasar modal yang masih bersifat *wait and see* terhadap janji-janji Susilo Bambang Yudoyono yang diungkapkan pada saat kampanye. Janji perubahan yang disampaikan oleh Susilo Bambang Yudoyono selalu dirumuskan secara umum karena itu sebagian pihak di masyarakat menganggapnya sebagai retorika politik untuk meraih simpatik rakyat. Ada beberapa janji perubahan yang

disampaikan oleh Susilo Bambang Yudoyono yang oleh pasar ditunggu realisasinya, yaitu menciptakan iklim investasi yang dapat menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia, pengelolaan pemerintahan yang baik dan bersih dari kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN), meningkatkan rasa aman masyarakat, dan penegakan hukum tanpa pandang bulu. Berdasarkan temuan empiris dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2a tidak dapat didukung.

Hipotesis 2b berbunyi “terdapat perbedaan rata-rata *return* tidak normal sebelum dan sesudah pelantikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono dan Wakil Presiden Jusuf Kalla serta pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu pada tanggal 20 Oktober 2004.” Pada Tabel 6 nampak bahwa nilai t hitung signifikan pada alpha 5% yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *return* tidak normal sebelum dan sesudah tanggal pelantikan presiden dan wakil presiden serta pengumuman kabinet baru.

Tabel 6
Uji Beda AAR Sebelum dan Sesudah Peristiwa 20 Oktober 2004

Sebelum		Sesudah	
Hari ke	AAR	Hari ke	AAR
-5	0,00873450	1	0,00356225
-4	-0,00601423	2	0,00653598
-3	-0,00491350	3	-0,00175836
-2	-0,00314783	4	-0,00179837
-1	-0,00306391	5	0,00870431
Average	-0,00525714	Average	0,01424582
Std. Dev	0,00596342	Std. Dev	0,00480540
t-hitung	-3,0397		
t-(0.025;4)	2,776		

*Signifikan secara statistis pada $\alpha=5\%$

Lama sebelum dilantik menjadi presiden, Susilo Bambang Yudoyono sudah menyatakan bahwa akan membentuk kabinet yang diharapkan mampu melakukan perubahan sesuai dengan janji pada saat kampanye. Kriteria kabinet yang dijanjikan oleh Susilo Bambang Yudoyono adalah profesional, berdedikasi tinggi, sanggup bekerja keras, dan jujur. Ia menyatakan bahwa sebagian besar anggota kabinet bukan orang-orang yang berasal dari partai politik, melainkan para profesional yang memahami bentuk bidangnya. Posisi-posisi kunci akan dipegang oleh orang-orang yang mengerti permasalahan dan punya pengalaman yang memadai pada bidangnya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2b dapat didukung secara empiris.

PENUTUP

Ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan bukti empiris yang diperoleh. Pertama, pasar modal Indonesia bereaksi positif terhadap peristiwa pengumuman hasil pemilu yang menyatakan bahwa Susilo Bambang Yudoyono dan Jusuf Kalla sebagai presiden dan wakil presiden terpilih. Selain karena peristiwa ini merupakan peristiwa langka yang menunjukkan perkembangan demokrasi di Indonesia karena pertama kalinya pemilihan presiden dan wakil

presiden secara langsung, reaksi positif ini juga tidak terlepas dari figur Susilo Bambang Yudoyono. Masyarakat menaruh kepercayaan besar bahwa presiden terpilih dapat melakukan perubahan mendasar di Indonesia sesuai dengan semboyan kampanyenya.

Kedua, pada beberapa hari sebelum dan sesudah pelantikan presiden dan wakil presiden terpilih serta pengumuman kabinet, tidak ada reaksi pasar yang signifikan. Hasil ini disebabkan karena pasar sudah bereaksi terhadap pengumuman hasil pemilu pada tanggal 5 Oktober 2004. Namun reaksi pasar adalah negatif pada tanggal 20 Oktober 2004, yaitu saat pelantikan presiden dan wakil presiden terpilih serta pengumuman kabinet. Ada kemungkinan pasar kecewa terhadap kompromi politik dalam penyusunan kabinet yang memuncak pada tanggal pelantikan presiden dan wakil presiden. Pasar menganggap kompromi politik dalam penyusunan kabinet menyebabkan tidak terpenuhinya kriteria pemilihan anggota kabinet yang diungkapkan oleh Susilo Bambang Yudoyono, yaitu profesionalitas, dedikasi, kerja keras, dan kejujuran. Walaupun pasar kecewa, kekecewaan tersebut tidak berkepanjangan karena pasar tidak lagi bereaksi sehari setelah pelantikan presiden dan wakil presiden serta pengumuman kabinet.

Ketiga, tidak ada perbedaan reaksi pasar antara sebelum dan sesudah tanggal pengumuman hasil

pemilu presiden dan wakil presiden. Karena media massa melaporkan secara terus-menerus perkembangan perhitungan suara, masyarakat sudah mengetahui kepastian Susilo Bambang Yudoyono terpilih sebelum pengumuman dilakukan. Selain itu Susilo Bambang Yudoyono sudah mengungkapkan komitmennya bahwa akan menyusun kabinet yang beranggotakan para profesional sebelum pengumuman hasil pemilu. Keempat, terdapat perbedaan reaksi pasar antara sebelum dan sesudah tanggal pelantikan presiden dan

wakil presiden serta pengumuman kabinet baru. Perbedaan reaksi ini disebabkan oleh adanya perkembangan baru dalam politik, terutama munculnya tarik ulur posisi menteri pada kabinet. Tarik ulur posisi menteri ini dianggap dapat menyebabkan tidak terpenuhinya kriteria yang diungkapkan, yaitu profesionalitas, dedikasi, kerja keras, dan kejujuran. Secara umum dapat dinyatakan bahwa temuan empiris penelitian ini menunjukkan bahwa BEJ sensitif terhadap peristiwa politik penting yang terjadi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan (1996). "US Multinational Stock Price Reaction to Host Country's Governmental Change: The Case of Prime Minister Takeshita's Resignation." *Kelola Gadjah Mada University Business Review*. Vol. 11, No. 5: 126-137.
- Asri, Marwan dan Setiawan, Faizal Arief (2002). "Reaksi Pasar Modal Indonesia terhadap Peristiwa Politik Dalam Negeri: Event Study pada Peristiwa 27 Juli 1996." "Artikel dalam Bunga Rampai Kajian Teori Keuangan, In Memoriam Prof. Dr. Bambang Riyanto.
- Brown, Stephen J. Dan Warner, Jerold B. (1980). "Measuring Security Price Performance." *Journal of Financial Economics*. No. 8: 205-258.
- (1985). "Using Daily Stock Returns: The Case of Event Studies." *Journal of Financial Economics*. No. 14: 3-31.
- Gunawan, Barbara (2001). "Reaksi Pasar Modal Indonesia terhadap Peristiwa Politik Dalam Negeri: Studi Peristiwa Peledakan Bom di Gedung BEJ." Tesis, Universitas Gadjah Mada.
- Hartono, Jogiyanto (2003). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM.
- Husnan, Suad (1998). *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Edisi 3. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.
- Kritzman, Mark P. (1994). "What Practitioners Need to Know About Event Studies." *Financial Analyst Journal*. November-December: 17-20.
- Lamasigi, Treisy Ariance (2002). "Reaksi Pasar Modal terhadap Peristiwa Pergantian Presiden Republik Indonesia 23 Juli 2001: Kajian terhadap Return Saham LQ 45 di PT Bursa Efek Jakarta." *Symposium Nasional Akuntansi (SNA) V*, Semarang.
- Manullang, Timbul L.A. (2004). "Analisis Reaksi Harga Saham di Bursa Efek Jakarta terhadap Peristiwa Politik dan Ekonomi." Disertasi, Universitas Persada Indonesia YAI.
- Meiwa (2002). "Reaksi Pasar Modal Indonesia terhadap Peristiwa Politik dalam Negeri: Studi Peristiwa Pengumuman Susunan Kabinet Gotong Royong Tanggal 9 Agustus 2001." Tesis, Universitas Gadjah Mada.

Prasetyo, Heru (2000). "Reaksi Pasar Modal Indonesia terhadap Peristiwa Politik dalam Negeri: Studi Peristiwa Pengunduran Diri Presiden Soeharto Tanggal 20 Mei 1998." Tesis, Universitas Gadjah Mada.

Rowter, Kahlil (22 Oktober 2004). *Harian Kompas* Tanggal 22 Oktober 2004.

Susiyanto, Fendi (21 Oktober 2004). *Harian Kompas* Tanggal 21 Oktober 2004.

PENGARUH PEMEDIASIAN *TRUST* DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Wisnu Prajogo *)

ABSTRACT

Most leadership research focused on the direct effect of leadership to performance. In addition, those researches even focused on the use of MLQ's measure of performance. Currently, new researches found supports for the moderating and mediating variable in the relationship between leadership and performance, and also they began using new performance measures in leadership research. This research focuses on the mediating effect of trust to the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. This article offers Baron and Kenny's (1986) approach to test the mediating variable, and finds partial support for the proposed hypotheses that trust will mediate the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. It means that trust is a partial mediator in the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior.

Keyword: transformational leadership, trust, mediating variable, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja telah banyak dilakukan. Penelitian dalam bidang ini awalnya menguji pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja dan hampir semua penelitian memberi dukungan pada adanya pengaruh kepemimpinan pada kinerja. Penelitian kemudian berkembang dengan pengujian terhadap variabel pemoderasi dan variabel pemediasi dalam pengaruh kepemimpinan pada kinerja dan memberi dukungan pada beberapa variabel pemoderasi dan pemediasi dalam pengaruh kepemimpinan pada kinerja.

Penelitian dalam bidang kepemimpinan masih menarik karena sampai saat ini hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dikatakan masih ada dalam suatu "kotak hitam" atau "*black box*" (Jung & Avolio, 2000). Istilah kotak hitam tersebut memberi makna implisit bahwa belum ada gambaran yang jelas tentang proses pengaruh kepemimpinan pada kinerja yaitu apakah yang terjadi adalah pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja, pengaruh yang termoderasi, atau pengaruh yang termediasi. Selain itu,

*) Wisnu Prajogo, SE., MBA. adalah Dosen Tetap STIE YKPN Yogyakarta sedang menempuh Program Doktor Manajemen pada Program Pascasarjana UGM.

variabel-variabel yang berpotensi menjadi variabel pemoderasi maupun variabel pemediasi dalam pengaruh kepemimpinan pada kinerja juga belum diungkap secara menyeluruh. Oleh karena itu, upaya untuk membuka “kotak hitam” tersebut masih perlu dilakukan dengan mengungkap variabel pemoderasi dan variabel pemediasi baru untuk memperjelas konsep pengaruh kepemimpinan pada kinerja.

Penelitian ini menekankan pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan pada kinerja/*delayed effect of leadership* (Kirkpatrick & Locke, 1996; Pounder, 2001; Tirmizi, 2002). Beberapa riset terdahulu menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan pada kinerja dimediasi oleh variabel lain, seperti: kesesuaian nilai/*value congruence* (Jung & Avolio, 2000), ambiguitas peran/*role ambiguity* (MacKenzie *et al.*, 2001), rasa saling percaya/*trust* (Jung & Avolio, 2000; MacKenzie *et al.*, 2001), dan keterikatan antar anggota kelompok (Bass *et al.*, 2003).

Penelitian ini menekankan pada adanya variabel pemediasi *trust* dalam pengaruh kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*. Podsakoff (1982) dan MacKenzie (1999; 2001) menekankan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai kinerja yang disebut sebagai *extra-role performance*, suatu hal yang tidak wajib dilakukan tapi dipercaya dapat meningkatkan keefisienan organisasi. Argumen yang dibangun adalah kepemimpinan transformasional tidak akan secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, tapi akan terlebih dahulu mempengaruhi *trust* antarkaryawan, baru kemudian *trust* antarkaryawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

TIPOLOGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL

Tipologi yang banyak digunakan dalam riset kepemimpinan adalah tipologi kepemimpinan transformasional dan transaksional. Konsep ini pertama kali diungkapkan oleh Burn (1978), yang kemudian dikembangkan oleh Bass (1985). Burn (1978) mengemukakan konsep awal kepemimpinan transformasional sebagai *transforming leadership* yaitu proses saat pemimpin dan bawahan saling mendukung untuk mencapai tingkat moralitas dan

motivasi yang lebih baik. Burn menekankan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses. Burn (1978) membedakan *transforming leadership* dengan kepemimpinan transaksional. Ia mengemukakan bahwa pemimpin yang transaksional (*transactional leader*) akan memotivasi bawahan dengan menanggapi minat (*self interest*) bawahannya. Jika seorang pemimpin dapat memenuhi kebutuhan bawahannya, bawahan akan mematuhi pemimpinnya, sehingga yang terjadi dalam kepemimpinan transaksional adalah hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan.

Bass (1985) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Burn, tetapi Bass tidak menggunakan istilah *transforming leadership* melainkan *transformational leadership*. Dengan demikian, orientasi kepemimpinan yang dikemukakan Bass bukan pada proses kepemimpinan seperti yang diungkapkan Burn, tetapi pada kondisi kepemimpinan seseorang pada saat tertentu (Couto, 1997). Selain kepemimpinan transformasional, Bass juga menekankan adanya konsep kepemimpinan transaksional dengan makna sama seperti yang dikemukakan Burn.

Salah satu isu dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah perbedaan fundamental antara pendapat Burn dan Bass mengenai dikotomi kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass & Avolio, 1989; Bass & Steidlmeier, 1998; Coad & Berry, 1998; Lowe *et al.*, 1996; Seltzer & Bass, 1990; Tracey & Hinkin, 1998; Waldman *et al.*, 1990). Burn memandang kepemimpinan transformasional dan transaksional sebagai dua kutub berlawanan dalam suatu kontinum, sehingga kedua jenis kepemimpinan tersebut bersifat independen. Hal ini berarti seorang pemimpin bisa berperilaku transformasional atau transaksional, tapi dia tidak bisa berperilaku transformasional dan transaksional. Sebaliknya, Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional bukan merupakan dua kutub terpisah dalam satu kontinum, tetapi terletak dalam dua kontinum, sehingga merupakan dua hal terpisah yang saling melengkapi/komplementer (Tejeda *et al.*, 2001; Seltzer & Bass, 1990; Conger, 1999; Bass 1985). Dalam rerangka argumen bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah dua hal terpisah, tulisan ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional pada *organizational*

citizenship behavior dengan *trust* sebagai variabel pemediasi.

TRUST SEBAGAI PEMEDIASI DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Penelitian ini menempatkan rasa saling percaya (*trust*) sebagai variabel pemediasi dalam pengaruh kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior* didasarkan pada pendapat Coleman (1990) yang mengemukakan bahwa salah satu tugas seorang pemimpin adalah mengembangkan *trust* antar anggota organisasi. Hal ini didukung oleh riset Jung dan Avolio (2000) yang menemukan dukungan pada pengaruh pemediasian *trust* pada hubungan kepemimpinan dan kinerja.

Bass (1988) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup empat unsur: karisma (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Dalam tulisannya kemudian, Bass (2003) menyebutkan bahwa karisma dan motivasi inspirasional pada dasarnya merupakan hal yang serupa dan hampir tidak dapat dipisahkan. Unsur pertama dan kedua, karisma dan motivasi inspirasional, merupakan perilaku pemimpin yang memunculkan emosi dan identifikasi karyawan yang kuat dengan pemimpinnya (Bass, 1985). Seorang pemimpin dengan karisma yang tinggi atau yang menerapkan motivasi inspirasional yang kuat dalam diri karyawan akan membawa karyawannya dalam situasi emosi tertentu, sehingga karyawan akan mematuhi dan bahkan meniru apa yang dilakukan pemimpinnya. Jika seorang pemimpin memberi contoh dengan mempercayai karyawannya, maka karyawan juga akan meniru dengan mempercayai rekan kerjanya. Dengan demikian, karisma dan motivasi inspirasional tampak memiliki pengaruh pada pembentukan *trust* antarkaryawan.

Unsur ketiga, stimulasi intelektual, merupakan perilaku pemimpin yang memunculkan kesadaran karyawan atas masalah yang terjadi dan mempengaruhi karyawan untuk memandang masalah dengan perspektif yang baru. Dalam hal ini, seorang pemimpin akan memberikan banyak gagasan, mempertanyakan asumsi-asumsi yang ada, menciptakan cara baru untuk

pemecahan masalah, dan membuat karyawan tertantang untuk menyelesaikan sendiri masalah yang mereka hadapi (Bass, 1985). Dalam prosesnya, pemimpin yang menstimulasi intelektual karyawannya akan menghargai dan mempercayai karyawannya untuk berinovasi, serta membuka perspektif baru dalam pemikiran karyawan tentang banyak hal. Karyawan yang dipercaya dan memiliki perspektif pemikiran yang terbuka cenderung akan lebih mudah mempercayai rekan kerjanya. Dengan demikian, tampak pengaruh stimulasi intelektual pada *trust* antarkaryawan.

Unsur keempat, perhatian individual, merupakan perilaku pemimpin yang mencakup pemberian dukungan, penguatan, dan pembimbingan untuk seluruh karyawan (Bass, 1985). Perilaku ini sangat penting karena hubungan dekat pemimpin dan karyawan akan menyebabkan meningkatnya rasa percaya diri karyawan karena pemimpin dirasakan selalu mendampingi karyawan. Pemberian dukungan, penguatan, dan pembimbingan yang dilakukan pemimpin menunjukkan kepercayaan pemimpin pada karyawan. Proses pendampingan dari pemimpin akan membuat karyawan tidak canggung dalam bekerja dan dalam mempercayai rekan sekerjanya karena dia akan beranggapan bahwa rekan kerjanya juga akan didampingi oleh atasan. Dengan demikian, tampak bahwa perhatian individual akan mempengaruhi *trust*. Berdasarkan penjelasan di atas, nampak bahwa keempat unsur kepemimpinan transformasional mempengaruhi *trust* antarkaryawan. Semakin tinggi intensitas kepemimpinan transformasional, tingkat *trust* antarkaryawan akan semakin kuat.

Dengan mempertimbangkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang: secara sukarela mau membantu rekan kerjanya (*helping behavior*); bertanggung jawab, peduli, dan berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi (*civic virtue*); dan kesediaan mentoleransi serta tidak mengeluh atas kondisi-kondisi yang tidak ideal dalam organisasi (*sportmanship*), maka *trust* antarkaryawan akan sangat penting dalam mempengaruhi hal-hal tersebut.

Jika dalam organisasi ada *trust* antarkaryawan yang tinggi, setiap karyawan akan mampu bekerja sama dengan lebih baik. *Trust* yang kuat akan membuat orang bekerja dengan lebih nyaman, tanpa saling curiga,

bahkan akan meningkatkan kerjasama antarkaryawan dalam bentuk kesediaan karyawan membantu rekan kerjanya. Kondisi *trust* yang tinggi juga akan membuat karyawan lebih mau terlibat dalam kegiatan organisasi, bahkan dapat mentoleransi kondisi tidak ideal yang dia alami dalam bekerja. Dengan demikian, tampak bahwa *trust* akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat *trust* antarkaryawan, semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan.

Keberadaan kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif pada *trust* dan keberadaan *trust* yang berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior* memunculkan hipotesis utama penelitian ini yaitu:

H1: *Trust* akan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*.

METODA PENELITIAN

Subyek Penelitian dan Metode Pencarian Data

Penelitian ini adalah bagian dari penelitian yang lebih besar tentang kepemimpinan, modal sosial, dan kinerja. Pada bagian ini, tulisan ini hanya berfokus pada pengaruh pemediasian *trust* dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan *organizational*

citizenship behavior. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada suatu perusahaan otomotif yang merupakan perusahaan induk dari berbagai unit usaha yang bernaung di bawahnya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei (pengedaran kuesioner) pada karyawan perusahaan tersebut.

Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara *snowball sampling* (Neuman, 2000). *Snowball sampling* merupakan bagian dari *non-probabilistic sampling* yang dilakukan saat periset mengedarkan kuesioner pada beberapa orang kunci yang kemudian orang-orang kunci ini akan mendistribusikan kuesioner tersebut ke lebih banyak responden lagi. Prosedur ini dilakukan karena kebijakan perusahaan tidak mengizinkan periset mendatangi karyawan unit-unit yang ada, tetapi kuesioner harus diserahkan ke bagian HRD (*Human Resource Development*). Bagian HRD kemudian mengedarkan kuesioner ke manajer unit-unit yang ada.

Sejumlah 150 kuesioner diedarkan dengan pemberitahuan adanya bingkisan untuk tiap kuesioner yang kembali untuk meningkatkan *response rate*. Setelah minggu kedua, 107 kuesioner kembali, sehingga dicapai tingkat respon / *response rate* sebesar 71,3%. Berdasarkan 107 yang terisi, 3 kuesioner tidak dimasukkan dalam analisis karena terlalu banyak data yang tidak terisi. Data demografis responden untuk kuesioner yang diolah dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Data Demografis Responden

KATEGORI	KLASIFIKASI	JUMLAH
Jenis Kelamin	Laki-laki	40
	Perempuan	64
Usia	Kurang dari 25 tahun	25
	25 - 30 tahun	47
	31-35 tahun	22
	36 - 40 tahun	7
	Lebih dari 40 tahun	3
Status Perkawinan	Kawin	53
	Tidak kawin	51
Pendidikan Terakhir	SMU	25
	D1	5
	D3	29
	S1	39
	S2	6
Masa Kerja	Kurang dari 5 tahun	71
	5 - 10 tahun	24
	Lebih dari 10 tahun	9

Variabel dan Pengukurannya

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, *trust* (*trust*), dan *organizational citizenship behavior*. Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan instrumen MLQ 5X yang dikembangkan oleh Bass (1985). *Trust* diukur dengan item-item *interpersonal trust* yang dikembangkan oleh Chua (2002). *Organizational citizenship behavior* yang mencakup perilaku *helping behavior*, *civic virtue*, dan *sportsmanship* diukur dengan item-item yang dikembangkan oleh MacKenzie *et al.* (1999). Skala yang digunakan untuk seluruh instrumen diseragamkan menjadi kisaran 1-5. Pilihan nomer 1 dengan penjelasan bahwa responden sangat tidak setuju dengan item pernyataan tertentu, 3 netral, dan 5 dengan penjelasan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan tertentu.

Uji validitas untuk seluruh instrumen dilakukan dengan analisis faktor dengan menetapkan dua faktor sebagai faktor ekstraksinya. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah item-item yang ada benar-benar *load* ke satu faktor, sehingga item-item ini benar-benar valid untuk mengukur konstraknya. Item-item untuk tiap instrumen yang *load* ke faktor 1 dengan *factor loading* minimal 0,45 (sesuai syarat signifikansi pada jumlah

sampel 100 menurut Hair *et al.*, 1998) akan diuji dengan *reliability analysis*. Uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk masing-masing instrumen kepemimpinan transformasional, *trust*, dan *organizational citizenship behavior* yang masing-masing 0,89, 0,79, dan 0,73. Ukuran-ukuran tersebut melebihi syarat minimal reliabilitas yang disyaratkan yaitu 0,7 (Hair *et al.*, 1998). Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis yang Digunakan

Suatu model mediasi biasa dinyatakan dalam notasi $X \rightarrow M \rightarrow Y$. Dalam notasi tersebut, X adalah anteseden, M adalah variabel pemediasi, dan Y adalah konsekuensi. Suatu mediasi sempurna akan tampak jika X hanya akan mempengaruhi Y melalui variabel pemediasi M. Dengan demikian, X tidak akan langsung mempengaruhi Y, tetapi akan melalui M.

Barron dan Kenny (1986) menganjurkan empat langkah regresi untuk menguji variabel pemediasi. Pada langkah pertama, peneliti perlu meregresi Y sebagai variabel dependen dengan X sebagai variabel independen. Hasil

yang diharapkan adalah adanya pengaruh signifikan X pada Y. Pada langkah kedua, peneliti perlu meregresi M sebagai variabel dependen dengan X sebagai variabel independen. Hasil yang diharapkan adalah adanya pengaruh signifikan X pada M. Pada langkah ketiga, peneliti perlu meregresi Y sebagai variabel dependen dengan M sebagai variabel independen. Hasil yang diharapkan adalah adanya pengaruh signifikan M pada Y. Pada langkah keempat, peneliti perlu meregresi Y sebagai variabel dependen dengan X dan M sebagai variabel independen. Hasil yang diharapkan adalah pengaruh X akan hilang atau melemah dibandingkan pada langkah pertama, sementara ada pengaruh signifikan M pada Y. Jika

pengaruh X pada Y hilang dan ada pengaruh signifikan M pada Y, berarti M merupakan pemediasi sempurna. Jika pengaruh X pada Y melemah dan ada pengaruh signifikan M pada Y, berarti M merupakan pemediasi parsial (*partial mediator*).

Hasil Analisis Data

Pada langkah pertama, dilakukan analisis regresi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen. Hasil regresi pertama ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Regresi dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Independen dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Dependen

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.237	.244		13.251	.000
	L	.197	.068	.277	2.906	.004

Hasil regresi pada tabel 2 menunjukkan hasil yang diharapkan yaitu ada pengaruh signifikan yang sangat kuat (pada tingkat signifikansi 0,01) kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian diperoleh dukungan bahwa kepemimpinan transformasional akan

mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pada langkah kedua, dilakukan analisis regresi dengan *trust* sebagai variabel dependen dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen. Hasil regresi kedua ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Regresi dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Independen dan Trust sebagai Variabel Dependen

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.465	.256		13.536	.000
	L	.122	.071	.168	1.721	.088

Hasil regresi pada tabel 3 menunjukkan hasil yang diharapkan yaitu ada pengaruh signifikan (walaupun pada tingkat signifikansi yang sangat longgar 0,1) kepemimpinan transformasional pada *trust*. Dengan demikian diperoleh dukungan bahwa kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi *trust*.

Pada langkah ketiga, dilakukan analisis regresi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen dengan *trust* sebagai variabel independen. Hasil regresi ketiga ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Regresi dengan *Trust* sebagai Variabel Independen dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Dependen

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.108	.334		6.313	.000
	T	.469	.085	.479	5.515	.000

Hasil regresi pada tabel 4 menunjukkan hasil yang diharapkan yaitu ada pengaruh signifikan *trust* pada *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian diperoleh dukungan bahwa *trust* akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Pada langkah keempat, dilakukan analisis regresi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen dengan kepemimpinan transformasional dan *trust* sebagai variabel independen. Hasil regresi keempat ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Regresi dengan Kepemimpinan Transformasional dan *Trust* sebagai Variabel Independen dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Dependen

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.726	.365		4.727	.000
	L	.144	.062	.202	2.338	.021
	T	.436	.084	.445	5.161	.000

Hasil regresi pada tabel 5 menunjukkan hasil yang diharapkan yaitu setelah kepemimpinan transformasional dan *trust* dimasukkan secara bersamaan sebagai variabel independen pada persamaan regresi, pengaruh kepemimpinan transformasional pada

organizational citizenship behavior yang semula signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 menjadi melemah pada tingkat signifikansi 0,05, sementara ada dukungan dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat (0,01) untuk pengaruh *trust* pada *organizational*

citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa *trust* merupakan pemediasi parsial (*partial mediator*) dalam hubungan kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*. Sifat *partial mediator* ini menunjukkan bahwa selain ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior* juga masih ada.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini memberi kontribusi pada teori kepemimpinan dengan membuka sebagian dari “kotak hitam” dalam riset tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja. Dalam hal ini, penelitian ini menemukan *trust* sebagai variabel pemediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja yang pada penelitian ini diukur dengan *extra-role performance*. Dengan demikian, penelitian ini memberi dukungan pada konsep *delayed effect of leadership* yang mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan usaha dalam membuat karyawan bekerja melebihi pengharapan pemimpin (Bass, 1985). Hal ini berarti semakin tinggi seorang pemimpin bersifat transformasional, karyawan tidak hanya akan bekerja sesuai deskripsi kerjanya, tapi akan membuat karyawan mau melakukan lebih jauh lagi. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, karyawan akan semakin mau untuk saling mendukung sehingga kinerja yang diukur dengan *organizational citizenship behavior* juga akan semakin baik.

Selain berpengaruh langsung pada *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan juga dapat memiliki pengaruh tidak langsung pada *organizational citizenship behavior* dengan terlebih dahulu mempengaruhi *trust* antarkaryawan. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi *trust* terlebih dahulu, baru kemudian *trust* akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, pemimpin perlu memahami bahwa sifat transformasional yang diterapkannya dapat membentuk *trust* antar karyawan, yang nantinya *trust*

akan membuat karyawan dapat saling membantu dengan lebih baik, sehingga kinerja yang diukur dengan *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi.

SIMPULAN, KELEMAHAN RISET, DAN SARAN RISET MENDATANG

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pendapat yang menyatakan bahwa *trust* akan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*. Hasil uji dengan pendekatan Baron dan Kenny (1986) memberi dukungan atas pola hubungan kepemimpinan transformasional ® *trust* ® *organizational citizenship behavior*. Pola itu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, tetapi akan mempengaruhi *trust* terlebih dahulu, yang nantinya *trust* akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Bagaimanapun sifat *partial mediation* dari *trust* juga menunjukkan masih adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior*, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki dua macam pengaruh pada *organizational citizenship behavior* yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Kelemahan dan Saran Riset Mendatang

Kelemahan klasik pada riset yang menggunakan kuesioner adalah munculnya *common method variance* yang sulit dihindari jika data diperoleh dari satu sumber. *Common method variance* terjadi jika responden diminta memberi informasi tentang variabel dependen dan independen secara bersamaan. Hal ini menyebabkan responden cenderung akan mengisi kuesioner secara konsisten, sehingga hasil penelitian yang tidak menggambarkan kondisi yang riil, karena data untuk variabel dependen dan independen diusahakan untuk konsisten oleh responden. Saran untuk riset mendatang adalah perlunya penggunaan data kinerja non persepsi yaitu data kinerja berdasarkan

evaluasi kinerja tahunan oleh perusahaan. Saran lain yang dapat diberikan adalah penggunaan *multi-respondent* (lebih dari satu responden) yang dapat dilakukan dengan meminta karyawan mengukur persepsinya atas kepemimpinan dan meminta pemimpin mengukur kinerja

karyawannya. Kedua cara tersebut memang lebih sulit untuk dilakukan, tapi akan sangat bermanfaat dalam menghilangkan *common method variance* untuk membuat hasil riset menjadi lebih kuat.

DAFTAR BACAAN

- Avolio, B.J., Waldman, D.A., & Einstein, W.O. 1988. Transformational Leadership in a Management Game Simulation. *Group & Organization Studies*, 13(1): 59-80.
- Avolio, B.J., Howell, J.M., & Sosik, J.J. 1999. A Funny Thing Happened on The Way to The Bottom Line: Humor as Moderator of Leadership Style Effects. *Academy of Management Journal*, 42(2): 219-227.
- Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E.K. 1996. Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81(6): 827-832.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. 1998. *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. 1994. *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage Publishers.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 2: 207-218.
- Chua, A. 2002. The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(4): 375-392.
- Deluga, R.J. 1988. Relationship of Transformational and Transactional Leadership with Employee Influencing Strategy. *Group & Organization Studies*, 13(4): 456-467.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B.J. & Shamir, B. 2002. Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4): 734-744.
- Hater, J., & Bass, B.M. 1988. Superiors' Evaluations and Subordinates' Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4): 695-702.
- Howell, J.M., & Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, And Support for Innovation: Key Predictors of Con

- solidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6): 891-902.
- Jung, D.I. & Avolio, B.J. 2000. Opening the Black Box: An Experimental Investigation of the Mediating Effect of Trust and Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Organization Behavior*, 21: 949-964.
- Keller, R.T. 1992. Transformational Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management*, 18(3): 489-501.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Rich, G.A. 2001. Transformational and Transactional Leadership and Sales Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2): 115-134.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Paine, J.B.. 1999. Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4): 390-410.
- Podsakoff, P.M., Todor, W.D., & Skov, R. 1982. Effects of Leader Contingent and Noncontingent Reward and Punishment Behaviors on Subordinate Performance and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 25: 810-821.
- Politis, J.D. 2002. Transformational and Transactional leadership Enabling (Disabling) Knowledge Acquisition of Self-managed Teams: The Consequences for Performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 23(4): 186-197.
- Waldman, D.A., Bass, B.M., & Yammarino, F.J. 1990. Adding to Contingent Reward Behavior: The Augmenting Effect of Charismatic Leadership. *Group and Organization Studies*, 15(4): 381-394.
- Waldman, D.A., Ramirez, G.G., House, R.J., & Puranam, P. 2001. Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability Under Conditions of Perceived Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1): 134-143.
- Wofford, J.C., Whittington, J.L., & Goodwin, V.L. 2001. Follower Motive Patterns as Situational Moderators for Transformational Leadership Effectiveness. *Journal of Managerial Issue*, 13(2): 196-211.
- Yukl, G. 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2): 251-289.
- Yukl, G. 1998. *Leadership in Organizations*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

LAMPIRAN

Riset-riset tentang Pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja

IHO	PEMULIS	TH	VARIABEL DEPENDEN	VARIABEL INDEPENDEN	SAMPEL	ALAT	VARIABEL PEMODERASI	VARIABEL PEMEDIASI	TEMUJAI
1	Avolio et al.	1988	Keefektifan organisasi (pangsa pasar, debt-to-equity, return on asset, harga saham, earnings per share)	Kepemimpinan transformasional (karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepemimpinan	190 mahasiswa MBA tahun kedua	Simulasi	-	-	Ada hubungan positif antara tiap-tiap dimensi kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dengan keefektifan organisasi.
2	Deluga	1988	Kepuasan dengan pemimpin & keefektifan pemimpin.	Kepemimpinan transformasional (karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan secara global untuk tiap jenis kepemimpinan	400 karyawan perusahaan manufaktur	Regresi hirarkis	-	-	Kepemimpinan transformasional lebih terkait dengan keefektifan pemimpin dan kepuasan bawahan pada atasan dari pada kepemimpinan transaksional.

3	Hatter & Beas	1988	Kepuasan dengan pemimpin & keefektifan pemimpin	Kepemimpinan transaksional (karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepemimpinan	Bawahan manajer pada perusahaan pengitiman.	Regresi hirarkis	Ada hubungan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transaksional dengan kinerja. Dugaan augmentation effect tidak ditemukan. Kepemimpinan transaksional mendiferensias top performing dan ordinary managers.
4	Howell & Avolio	1993	Consolidated-Business-Unit Performance	Kepemimpinan transaksional (karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepemimpinan	78 manajer dari lembaga keuangan di Kanada.	Struktural equation modelling	Kepemimpinan transaksional berhubungan positif dengan performance, kepemimpinan transaksional berhubungan negatif dengan performance.
5	Keller	1992	Performance (project quality & budget/schedule)	Kepemimpinan transaksional (Charismatic leadership, stimulasi intelektual = digabung), consideration, initiating structure	Karyawan profesional pada tiga organisasi R&D.	Regresi hirarkis	Kepemimpinan transaksional bisa memprediksi kualitas proyek yang tinggi dan kinerja budget/schedule. Jenis riset dan pengembangan akan memoderasi hubungan yang ada.

4	Howell & Avolio	1993	Consolidated-Business-Unit Performance	Kepemimpinan transformasional (karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepemimpinan	78 manajer dan lembaga keuangan di Kanada.	Structural equation modelling	-	Kepemimpinan transformasional mendiferensiasi top performing dan ordinary managers.
5	Keller	1992	Performance (project quality & budget/schedule)	Kepemimpinan transformasional (Charismatic leadership, stimulasi intelektual = (gabungan), consideration, initiating structure	Karyawan profesional pada tiga organisasi R&D.	Regresi hirarkis	Jenis riset dan pengembangan	Kepemimpinan transformasional bisa memprediksi kualitas proyek yang tinggi dan kinerja budget/schedule. Jenis riset dan pengembangan akan memoderasi hubungan yang ada.

9	Waldman, Ramirez, House, & Purnanain 2001	Kinerja keuangan (net profit margin)	Kepemimpinan transformasional (karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan secara global untuk tiap jenis kepemimpinan	Manajer Senior	Regresi hirarkis	Ketidakefektifan lingkungan	Ketidakefektifan memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja dengan efek yang lebih tinggi pada kepemimpinan karismatis.
10	Dvir, Eden, Avolio, & Shamir 2002	Pengembangan dan kinerja bawahan (self efficacy, orientasi kolektif, critical independent approach, extra effort, active engagement, internalisasi nilai moral, kebutuhan aktualisasi diri).	Kepemimpinan transformasional (karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepemimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan secara global untuk tiap jenis kepemimpinan	Military leaders & followers	Eksperimen	Pelatihan kepemimpinan transformasional	Pelatihan kepemimpinan transformasional yang diberikan pada group leader memiliki dampak positif langsung pada pengembangan karyawan dan dampak positif tidak langsung dalam membuat kinerja bawahan yang dibawahi group leader tersebut, lebih baik daripada dalam kelompok yang group leadernya tidak mendapat pelatihan kepemimpinan transformasional.
11	Jung & Avolio 2000	Kinerja & kepuasan pada pemimpin	11 item MLQ untuk kepemimpinan transformasional dan 6 item MLQ untuk kepemimpinan transaksional	194 mahasiswa	Eksperimen	-	Kepemimpinan transformasional memiliki efek langsung dan tidak langsung pada kinerja, kepemimpinan transaksional hanya memiliki Kepercayaan dan kesesuaian nilai

12	Mackenzie et al.	2001	In-role performance & extra-role performance	Kepeimpinan transformasional (dari leadership behavior inventory: articulating a vision, individualized support, high performance expectation, intellectual stimulation) dan kepeimpinan transaksional (contingent punishment & contingent reward) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepeimpinan	477 tenaga penjualan	Model Persamaan Struktural	-	Antiguitas peran dan kepercayaan pada manajer	Tidak ada hubungan langsung tiap dimensi kepeimpinan dengan kinerja. Hubungan yang ada adalah kepeimpinan akan mempengaruhi variabel pemediasi dan variabel pemediasi ini akan mempengaruhi kinerja.
13	Poltis	2002	Perceived performance & Actual performance	Kepeimpinan transformasional (karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepeimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan untuk tiap dimensi kepeimpinan	239 self-managing employees	Model Persamaan Struktural	-	Knowledge acquisition attributes (communicat in, personal traits, control, organization & negotiation)	Tidak ada hubungan langsung kepeimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. Knowledge acquisition attributes memediasi hubungan kepeimpinan dan kinerja.
14	Beas et al.	2003	Kinerja peleton	Kepeimpinan transformasional (karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, stimulasi intelektual) & kepeimpinan transaksional (contingent reward & management by exception) = Analisis dilakukan secara global untuk tiap jenis kepeimpinan	72 peleton tempur	Model Persamaan Struktural	-	Kohesi antar anggota peleton	Ada hubungan kepeimpinan transformasional dan transaksional pada kinerja peleton. Kohesi memediasi hubungan kepeimpinan dengan kinerja peleton, dan kepeimpinan transformasional augments kepeimpinan

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (PPA)***

*Sri Wahyuni Widiastuti *)
Sri Suryaningsum **)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah motivasi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir untuk mengikuti PPA. Ada lima hipotesis yang diajukan, hipotesis pertama sampai empat diuji dengan regresi sedangkan hipotesis kelima diuji dengan t-test dari dua kelompok sampel saling bebas (independent t-test) dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa implikasi untuk berbagai pihak yang terkait dengan PPA. Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, variabel motivasi karir merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPA, sedangkan untuk motivasi kualitas dan motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPA, padahal PPA diselenggarakan

dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas seorang akuntan yang menguasai dan mempunyai keahlian dalam bidang akuntansi dan juga dapat meningkatkan pendapatan seseorang pada saat bekerja karena dianggap bahwa setelah lulus PPA seseorang dapat bekerja di kantor akuntan publik yang diharapkan dapat menghasilkan pendapatan yang banyak. Ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir. Hal ini disebabkan karena mahasiswa tingkat awal masih belum mengenal atau memahami arti penting PPA dan apa yang akan didapatkan dari mengikuti PPA, sedangkan mahasiswa tingkat akhir telah mengerti tentang PPA sehingga mempengaruhi minat untuk mengikuti PPA, walaupun sebetulnya hal ini tidak perlu terjadi jika seandainya waktu menempuh matakuliah Akuntansi Pengantar sudah dikenalkan dengan profesi akuntan.

Kata kunci: motivasi, Pendidikan Profesi Akuntan, minat.

*) Dra. Sri Wahyuni Widiastuti, M.Sc. dan **) Dra. Sri Suryaningrum adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Yogyakarta.

***) Artikel ini telah dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntan (SNA) di Universitas Udayana, Bali tanggal 2-3 Desember 2004

PENDAHULUAN

Sundem (1993) dalam Machfoed (1998: 110) mengkhawatirkan tentang ketidakjelasan industri akuntansi yang dihasilkan oleh pendidikan tinggi akuntansi. Menurut Sundem, pendidikan akuntansi harus menghasilkan akuntan yang profesional sejalan dengan perkembangan kebutuhan akan jasa akuntansi pada abad mendatang. Pendidikan tinggi akuntansi yang tidak menghasilkan seorang profesionalisma sebagai akuntan tidak akan laku di pasaran tenaga kerja. Keraguan terhadap keandalan pendidikan tinggi akuntansi dalam menghasilkan tenaga akuntan yang profesional yang dikemukakan oleh Foo (1928) dalam Machfoed (1998: 111) yang mendeteksi pendidikan tinggi di Indonesia dan Singapura tentang proses pembentukan akuntan di dua negara tersebut. Di Indonesia, menurut Foo (1928) dalam Machfoed (1998), proses pendidikan akuntansi menghasilkan akuntan yang diskriminatif dan tidak profesional. Gelar akuntan diberikan secara diskriminatif oleh perguruan tinggi tertentu. Hal ini didasarkan Undang-Undang No. 34 tahun 1954 yang menyatakan bahwa gelar akuntan diberikan kepada lulusan perguruan tinggi negeri yang ditunjuk pemerintah dan atau perguruan tinggi negeri dan swasta yang memenuhi syarat untuk menghasilkan akuntan atas proses pendidikannya. Adanya undang-undang ini, pada awalnya maka bagi perguruan tinggi seperti Universitas Gadjah Mada, Universitas Indonesia, Universitas Sumatera Utara, Universitas Airlangga, Universitas Padjajaran, Universitas Brawijaya, dan STAN akan menghasilkan akuntan secara otomatis. Perguruan tinggi lainnya harus menempuh dua jalur, yaitu:

1. Untuk menghasilkan akuntan beregister, maka mereka (mahasiswa/alumni) harus menempuh ujian negara yang disebut Ujian Negara Akuntansi (UNA).
2. Perguruan tinggi tersebut harus memenuhi syarat untuk memperoleh persamaan dari pemerintah (Depdebud pada waktu itu, sekarang Depdiknas) untuk memperoleh hak memberi gelar akuntan.

Menurut Machfoed (1998: 111), proses perolehan gelar akuntan yang bersifat diskriminatif tersebut mempunyai dua kelemahan, yaitu timbulnya diskriminasi pemberian gelar akuntan dan tidak meratanya tingkat profesionalisma para akuntan di

pasaran tenaga kerja. Alasan inilah yang menyebabkan profesi (Ikatan Akuntan Indonesia/IAI) dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Dirjen Dikti merasa perlu meninjau kembali peraturan yang berlaku untuk menghasilkan akuntan yang profesional. Melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor. 179/U/2001 tentang penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntan (PPA), dan Surat Keputusan Mendiknas No. 180/P/2001 tentang pengangkatan panitia ahli persamaan ijazah akuntan, serta dengan ditandatanganinya Nota Kesepahaman (MoU) pada tanggal 28 Maret 2002, antara Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dengan Dirjen Dikti Depdiknas atas pelaksanaan Pendidikan Profesi Akuntan, akhirnya pendidikan profesi akuntan di Indonesia dapat terealisasi setelah sekian lama ditunggu oleh berbagai kalangan khususnya para penyelenggara pendidikan akuntansi yang lulusannya tidak secara otomatis mendapatkan sebutan akuntan.

Dengan dikeluarkannya kedua surat keputusan tersebut, pendidikan akuntansi di Indonesia secara resmi memiliki pendidikan berbasis profesi. Selama ini pendidikan akuntansi hanya menitikberatkan pada aspek akademis sehingga aspek pendidikan profesi yang juga sangat penting terkesan tidak mendapat perhatian dalam Samiaji (2004). PPA sudah mulai dijalankan sejak September 2002. Dengan dimulainya pelaksanaan Pendidikan Profesi Akuntan (PPA) maka gelar akuntan bukan lagi monopoli Perguruan Tinggi Negeri (PTN) tertentu yang diberi hak istimewa oleh Depdiknas. Dengan demikian, para akuntan diharapkan pada masa mendatang khususnya dalam era globalisasi ekonomi abad 21 akan menjadi akuntan yang profesional dan siap menghadapi persaingan global dengan akuntan belahan dunia lain. Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian Machfoed (1998) dan Samiaji (2004), namun demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dalam beberapa hal, antara lain pada penelitian Machfoed (1998), meneliti survei minat mahasiswa untuk mengikuti USAP. Samiaji (2004), meneliti faktor yang mempengaruhi untuk mengikuti PPA, sedangkan pada peneliti ini yang diteliti adalah pengaruh motivasi terhadap minat untuk mengikuti PPA.

Pada penelitian Samiaji (2004), meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti PPA yaitu motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi

kualitas, dan materi pendidikan, sedangkan pada penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh motivasi secara umum dan motivasi secara khusus yaitu motivasi karir, motivasi ekonomi, dan motivasi kualitas yang mempengaruhi terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA. Samiaji (2004) meneliti mahasiswa akuntansi di empat universitas yaitu UGM, STIE YKPN Yogyakarta, UAJY, dan UPN "Veteran" Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini meneliti mahasiswa akuntansi di enam universitas yaitu UGM, UII, UAJY, STIE YKPN Yogyakarta, UPN "Veteran" Yogyakarta, dan USD sehingga sampel yang diteliti lebih luas. Penelitian Samiaji (2004) juga meneliti ada tidaknya perbedaan minat antara mahasiswa PTN dan PTS, sedang penelitian ini meneliti ada tidaknya perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir, sehingga diharapkan mahasiswa akuntansi tingkat awal maupun tingkat akhir memiliki minat untuk mengikuti PPA. Sehubungan dengan hal ini maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA.

RERANGKA TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Analisis mengenai motivasi mahasiswa untuk mengikuti PPA menunjukkan bahwa motivasi kemungkinan besar berperan dalam menentukan minat seorang mahasiswa untuk mengikuti PPA. Pendidikan Profesi Akuntansi penting bagi mahasiswa jurusan akuntansi sebab PPA dapat memberikan kontribusi untuk menjadi seorang akuntan yang profesional. Mengingat pentingnya PPA bagi mahasiswa akuntansi maka diperlukan motivasi dari dalam diri mahasiswa terhadap minat untuk mengikuti PPA. Motivasi atau dorongan merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu tenaga yang menggerakkan mahasiswa untuk berminat mengikuti PPA, yang diharapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan mahasiswa tersebut.

Dalam hal ini penulis akan melihat pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA dengan menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₀₁: Motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui kualitas lulusan jurusan akuntansi. Salah satunya adalah Yusuf dalam Effendi (2000) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) yang menyatakan bahwa mutu lulusan dari penerapan kurikulum program S-1 jurusan akuntansi yang berlaku selama ini sering dipertanyakan, lebih-lebih jika bekerja atau membuka kantor akuntan publik. Kemampuan lulusan pada umumnya dipandang kurang memadai. Farichah (1996) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui persepsi akuntan dan pemakai jasa akuntansi terhadap Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Akuntan yang berpartisipasi dalam penelitiannya adalah akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan manajemen, dan akuntan pemerintah. Sedangkan pemakai jasa akuntansi yang berpartisipasi adalah pialang saham dan analisis kredit. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecakapan teknis yang dimiliki oleh calon akuntan publik belum merata.

Dalam penelitiannya, Effendi (2000) dalam Samiaji (2004) mencoba untuk mengetahui persepsi mahasiswa, akuntan, dan pemakai jasa akuntansi terhadap program PPA yang meliputi kualitas lulusan S-1 akuntansi, materi, dan manfaat pendidikan. Ketiga responden mempunyai persepsi bahwa kualitas lulusan S-1 akuntansi sudah berkualitas, dalam hal ini pemakai jasa akuntansi mempunyai persepsi yang paling baik tentang kualitas lulusan akuntansi. Elemen kualitas atau kompetensi merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam profesi akuntansi, khususnya profesi akuntan publik. Bahkan elemen ini dimasukkan dalam Standar Audit. Standar umum audit pertama menyatakan bahwa: *"Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seorang auditor"*.

Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan audit untuk sampai pada pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya (tingkat universitas) yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis maupun pendidikan secara umum (Yusuf, 2001) dalam Samiaji

(2004). Munawir (1999) dalam Samiaji (2004) menyatakan bahwa kompetensi auditor oleh tiga faktor berikut: (1) pendidikan formal tingkat universitas, (2) pelatihan teknis dan pengalaman dalam bidang auditing, dan (3) pendidikan profesional yang berkelanjutan (*continuing professional education*) selama menjalani karir sebagai auditor. Seorang auditor juga harus menguasai ilmu pengetahuan yang lain seperti ekonomi perusahaan, ekonomi moneter, manajemen perusahaan, pemasaran, hukum dagang, hukum pajak, akuntansi biaya, sistem akuntansi, statistik, pembelanjaan dan analisis keuangan, bahasa Inggris, pengendalian, dan sebagainya. Hubungan yang erat antara tingkat pendidikan dan kinerja akuntan publik pernah diteliti oleh Thomas, Davis, dan Seaman (1998) dalam Samiaji (2004) yang melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara hasil review kualitas (*quality review*, QR), tingkat pendidikan profesional yang berkelanjutan (*continuing professional education*, CPE), pengamalan, dan kualitas kinerja praktik akuntan publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara hasil QR yang buruk, tingkat CPE yang rendah, tingkat pengalaman profesional yang rendah, dengan pelanggaran etika terhadap praktik di bawah standar oleh akuntan publik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kualitas sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Berdasarkan uraian di atas mengenai kualitas calon akuntan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha2: Motivasi kualitas mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA.

Menurut Hall (1986) dalam Samiaji (2004) karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir juga dipandang sebagai rangkaian "promosi" atau transfer lateral untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi/penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya (Cascio dan Awad, 1981). Karir juga dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan yang

dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya (Werther dan Davis, 1996) dalam Samiaji (2004). Gittman dan McDaniel (1995) dalam Latief (2001) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) mengemukakan bahwa keefektifan suatu karir tidak hanya ditentukan oleh individu saja tetapi juga oleh organisasi itu sendiri yang terlihat dalam empat tahapan karir yaitu:

- a. *Entry* merupakan tahap awal pada saat seseorang memasuki suatu lapangan pekerjaan/organisasi.
- b. Tahap pengembangan keahlian dan teknis.
- c. *Midcareer years* yaitu suatu tahap dimana seseorang mengalami kesuksesan dan peningkatan kinerja.
- d. *Late career* merupakan suatu tahap dimana kinerja seseorang sudah stabil.

Institusi pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan karir seorang akuntan. Siegel, Blank, dan Rigsby (1991) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara struktur organisasi institusi pendidikan akuntansi dengan perkembangan profesional selanjutnya bagi para auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap perkembangan profesi selanjutnya para auditor. Auditor yang mempunyai latar belakang pendidikan profesional akuntansi membutuhkan lebih sedikit waktu untuk dipromosikan menjadi auditor senior dan atau manajer. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Accounting Principals, anak perusahaan dari Professional Services, Inc., Jacksonville, Florida terhadap 230 perusahaan di Amerika Serikat, 70% profesional dalam bidang akuntansi dan keuangan menyatakan bahwa alasan utama dalam pemilihan karir mereka adalah karena adanya kesempatan promosi.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir para akuntan, pengacara, insinyur, dan ahli fisika pernah dilakukan Paolillo dan Estes pada tahun 1982. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa 25 persen akuntan memilih karir profesi mereka sebelum memasuki perguruan tinggi dan 40,3 persen memutuskan memilih profesi tersebut setelah mereka masuk pada tahun pertama dan kedua, sedangkan 74,4 persen insinyur teknik dan 64,2 persen ahli fisika memilih karir mereka sebelum memasuki perguruan tinggi (Paolillo dan Estes, 1982) dalam Samiaji (2004). Wambsganss dan Kennet (1995) dalam

Samiaji (2004) menyatakan bahwa sebagian besar mahasiswa jurusan akuntansi adalah pragmatis dan memilih jurusan akuntansi karena adanya kesempatan karir yang luas di bidang akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi karir adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan, atau karir yang lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan uraian mengenai karir tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha3: Motivasi karir mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya *financial reward* atau penghargaan finansial (Samiaji, 2004).

Masing-masing perusahaan dapat menetapkan berbagai kebijakan yang berbeda berkaitan dengan penghargaan finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran upah dasar atau gaji pokok, *overtime* atau gaji lembur, pembayaran untuk hari libur, pembagian laba (*profit sharing*), opsi saham, dan berbagai bentuk bonus berdasarkan kinerja lainnya. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, pembayaran liburan, tunjangan biaya sakit, program pensiun, dan berbagai manfaat lainnya (Siegel dan Marconi, 1989) dalam Samiaji (2004). Carpenter dan Strawser (1970) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui kriteria mahasiswa jurusan akuntansi pada tingkat akhir di Pennsylvania State University dalam memilih karir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat pekerjaan, kesempatan promosi, dan gaji awal merupakan tiga karakter terpenting dalam pemilihan karir diantara 11 faktor pekerjaan. Sedangkan Albrecht dan Sack (2000) dalam Samiaji (2004), menyatakan bahwa salah satu penyebab menurunnya jumlah mahasiswa akuntansi selama kurun waktu 1995 hingga

1999 yang mencapai 23% adalah akibat lebih rendahnya gaji awal pada profesi jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Berdasarkan uraian di atas mengenai penghargaan finansial dari pekerjaan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha4: Motivasi ekonomi mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA.

Dalam penelitian yang dilakukan Bambang (2004) tentang faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPA, diketahui bahwa karir dan materi PPA merupakan faktor yang paling penting dalam mengikuti PPA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa minat mahasiswa PTN lebih rendah dibandingkan minat mahasiswa PTS. Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian Bambang maka peneliti mencoba untuk meneliti ada tidaknya perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir untuk mengikuti PPA, yang diasumsikan bahwa mahasiswa tingkat awal belum mengerti arti PPA dan apa yang akan didapatkan dari mengikuti PPA sedangkan mahasiswa tingkat akhir telah mengerti dan memahami PPA, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha5: Ada perbedaan signifikan antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir terhadap minat untuk mengikuti PPA.

METODA PENELITIAN

Sampel Penelitian

Kuesioner disebarkan sebanyak 520 eksemplar di enam perguruan tinggi yaitu UPN, STIE YKPN Yogyakarta, UII, UAJY, USD, dan UGM. Total kuesioner yang kembali adalah 403 eksemplar atau sebesar 77.5%. Berdasarkan seluruh kuesioner yang kembali, sebanyak 106 eksemplar atau sebesar 20.4% kuesioner tidak dapat

diolah karena jawaban responden yang tidak lengkap. Total kuesioner yang dapat diuji lebih lanjut sebanyak 297 eksemplar atau sebesar 57.1%.

Demografi Responden

Berdasarkan 297 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 161 responden (54,2%) adalah pria dan 136 responden (45,8%) adalah wanita. Perbandingan jumlah responden pria dan wanita dalam penelitian ini tidak begitu jauh berbeda. Sebagian besar responden memiliki IPK di antara 2.51-3.00 (sebanyak 163 orang atau 54,9%). Umur responden dikelompokkan atas 18-20 tahun (43,4%) dan 21-24 tahun (56,6%). Semua responden diambil dari jurusan akuntansi sebanyak 297 mahasiswa yang berasal dari enam perguruan tinggi di Yogyakarta yaitu UPN (24,6%), UII (16,5%), UAJ (17,5%), STIE YKPN Yogyakarta (15,5%), Sanata Dharma (12,1%) dan UGM (13,8%). Berdasarkan 297 responden, sebanyak 63 orang atau 21,2% adalah angkatan 2003, sedangkan 66 orang atau 22,2% adalah angkatan 2002, sisanya sebanyak 168 orang atau 56,6% dari angkatan 2001-1999. Pekerjaan orang tua responden sebagian besar adalah pegawai negeri/TNI/Polri yaitu sebanyak 194 orang atau 65,3%, sedangkan sisanya adalah pegawai negeri/BUMN, petani, wiraswasta, dan lain-lain. Pendapatan orang tua responden sebagian besar berkisar Rp 1.000.000,00-Rp.2.000.000,00.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan minat dengan melihat nilai korelasi item dengan skor total seluruh item, karena data penelitian menggunakan *skala likert* maka digunakan metoda *pearson correlation* dengan bantuan alat ukur *SPSS 11.00 For Windows*. Nilai probabilitas yang digunakan untuk menerima atau menolak signifikansi korelasi item variabel dengan skor total adalah 0,05. Jika nilai signifikansi item lebih besar daripada probabilitasnya, maka item tersebut tidak valid. Setelah dilakukan pengujian validitas terhadap motivasi dan minat ternyata tidak ada pertanyaan yang harus dikeluarkan dalam analisis, karena kuesioner yang diuji telah memenuhi tingkat signifikansi sebesar 0.05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk motivasi menghasilkan total *Cronbach Alpha (a)* sebesar 0.7312 dan untuk minat menghasilkan total *Cronbach Alpha (a)* sebesar 0.7507. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner cukup andal karena nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0.6 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2001), apabila digunakan untuk mengukur kembali objek yang sama, hasil yang ditunjukkan relatif tidak berbeda.

Definisi Operasional

Motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Pada penelitian ini motivasi yang menjadi variabel independen yaitu:

1. Motivasi karir. Dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Motivasi kualitas. Dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.
3. Motivasi ekonomi. Suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA. Minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan, setelah melihat, mengamati, membandingkan, dan mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat itu sendiri diharapkan dapat merefleksikan mahasiswa di masa yang akan datang. Beberapa hal yang perlu di perhatikan pada variabel minat ini adalah:

- a. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.

- b. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba.
- c. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan ringkasan hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu *autokorelasi*, *normalitas*, *heteroskedastisitas*, dan *multikolinieritas*.

Autokorelasi.

Hasil pengujian melalui *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi dapat dipastikan tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien DW sebesar 1.682 yang terletak antara 1,66 (dl) sampai dengan 2,34 (du).

Normalitas.

Hasil tes *normalitas* dengan *normal probability plot* dari *residual value* menunjukkan bahwa nilai sebaran data terletak di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi *normalitas*.

χ

$$Y = 2.042 - 0.002936\chi_1 + 0.402\chi_2 + 0.004867\chi_3 + e$$

Dengan Y adalah minat mahasiswa; χ_1 adalah motivasi kualitas; χ_2 adalah motivasi karir; χ_3 adalah motivasi ekonomi; β_0 adalah konstanta; β_1 adalah koefisien regresi; dan e adalah faktor pengganggu di luar model.

Independent Test

Setelah hipotesis pertama hingga keempat diuji maka hipotesis yang kelima adalah dengan uji beda antara dua nilai tengah dari dua kelompok sampel saling bebas (*independent t-test*) dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

Heteroskedastisitas.

Hasil plot pengujian ini menunjukkan bahwa di sekitar angka nol pada sumbu y dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Multikolinieritas.

Multikolinieritas terindikasi apabila terdapat hubungan linier antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel independen di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi.

Alat Analisis Data

Setelah dilakukan pengujian data yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis pertama hingga keempat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk variabel motivasi kualitas (), variabel motivasi karir (), variabel motivasi ekonomi () diperoleh nilai mean yang tidak berbeda jauh, demikian juga dengan nilai minimum dan nilai maksimum. Nilai mean terbesar terdapat pada variabel motivasi ekonomi () sebesar 3,8017 yang menunjukkan bahwa hal dominan yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA adalah variabel motivasi ekonomi, sedangkan skor maksimum diperoleh 5.00 dan skor minimum 1.00. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden mampu mengerjakan hampir semua soal yang ada tetapi ada juga responden yang tidak bisa menjawab setengah dari soal yang ada.

Tabel 1
Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap
Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti PPA

Variabel	Kof. Regresi	Beta	t_{hitung}
Constant	2.042		
Motivasi Kualitas (X_1)	-0.002936	-0.024	-0.330
Motivasi Karir (X_2)	0.402	0.326	4.224
Motivasi Ekonomi (X_3)	0.004867	0.043	0.648

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data tabel 1 berikut ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dalam hal ini:

- Y = Minat mahasiswa mengikuti PPA
- ₁ = Motivasi karir
- ₂ = Motivasi kualitas
- ₃ = Motivasi ekonomi

Untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau keseluruhan (*over all test ratio*) variabel bebas () terhadap variabel terikat () digunakan analisis nilai F_{hitung} yang diperoleh dalam penelitian ini pada *level of significant* (α) = 0,05 adalah 12.451 sementara F_{tabel} adalah 2.6354. Jadi $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 dapat ditolak atau variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan demikian, dapat dikatakan besarnya minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA dipengaruhi oleh X motivasi.

Tabel 2
Hasil Uji T-Test

		Scoreminat		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	5.156		
	Sig.	.024		
t-test for Equality of Means	T	2.958	3.086	
	Df	295	286.764	
		.003	.002	
		Lower	1.0473	1.0473
			.3540	.3395
		Upper	.3505	.3791
Mean Difference		1.7441	1.7155	
Std. Error Difference				
95% Confidence Interval of the Difference				

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa, koefisien dan variabel motivasi kualitas adalah $= -0.002936$ yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi kualitas sebesar 1 maka minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA akan turun sebesar 0.2936% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Motivasi kualitas secara parsial mempunyai nilai $\text{sig.t} = -0.330$. Ini berarti secara parsial variabel motivasi kualitas () tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi () pada $\alpha = 0,05$ sehingga H_02 tidak dapat ditolak. Hal ini dapat disebabkan karena tidak adanya dorongan yang ada dalam diri mahasiswa untuk memiliki kualitas yang lebih baik, ini dapat terjadi apabila faktor lingkungan dan keluarga yang tidak mendukung agar mahasiswa tersebut untuk dapat memiliki kualitas yang lebih baik lagi.

Variabel motivasi karir () menghasilkan koefisien $= 0.402$ yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi karir sebesar 1 maka minat mahasiswa akuntansi akan naik sebesar 40.2% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel motivasi karir secara parsial mempunyai $\text{sig.t} = 4.224$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi karir () berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi () pada *level of significant* 0,05 atau H_03 dapat ditolak. Hal ini mungkin saja disebabkan karena mahasiswa beranggapan bahwa karir yang semakin tinggi lebih penting daripada kualitas dan ekonomi atau penghargaan finansial sehingga mampu mendorong mahasiswa untuk mengikuti PPA agar dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi di dalam pekerjaannya.

Variabel motivasi ekonomi () memiliki koefisien $= 0.004867$ yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi ekonomi sebesar 1 maka minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA akan naik sebesar 0.4867% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel motivasi ekonomi secara parsial mempunyai $\text{sig.t} = 0.648$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi ekonomi () tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA () pada $\alpha = 0.05$ atau H_04 tidak dapat ditolak. Hal ini bisa saja disebabkan karena faktor dalam diri mahasiswa tersebut yang tidak terdorong untuk mencari penghargaan finansial atau ekonomi tetapi lebih terdorong untuk mengerjakan sesuatu yang mereka sukai dari pada bila bekerja hanya karena imbalan.

Hal ini berarti secara parsial variabel motivasi ekonomi () tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA () Koefisien determinasi () diperoleh sebesar 0.113, yang berarti hanya 11.3% perubahan minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPA dipengaruhi oleh variabel motivasi kualitas, variabel motivasi karir, dan variabel motivasi ekonomi. Sedangkan selebihnya 88.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar variabel-variabel yang telah disebutkan di atas yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian H_05

Hipotesis kelima diuji dengan uji t untuk dua sampel independen (*independent sampel t-test*) yang dimaksudkan untuk membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan dan jumlah sampel yang diuji berbeda yaitu 177 dan 120, sehingga untuk memperoleh hasil yang maksimal maka peneliti menggunakan metoda ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nampak t hitung untuk minat dengan *Equal Variance Assumed* adalah 2.958 dengan probabilitas 0.003. Nilai probabilitas yang < 0.05 maka H_05 dapat ditolak atau ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir. Hal ini disebabkan karena mahasiswa tingkat awal masih belum mengenal atau memahami arti penting PPA dan apa yang akan didapatkan dari mengikuti PPA sedangkan mahasiswa tingkat akhir telah mengerti tentang PPA sehingga mempengaruhi minat untuk mengikuti PPA.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan maka disimpulkan bahwa pengaruh motivasi yang terdiri dari motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi terdapat hubungan yang secara statistik signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA. Berdasarkan hasil analisis, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi

kualitas terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi karir terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi ekonomi terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPA.
5. Berdasarkan hipotesis kelima disimpulkan bahwa ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir dalam mengikuti PPA.

IMPLIKASIPENELITIAN

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa implikasi untuk berbagai pihak yang terkait dengan PPA. Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, variabel motivasi karir merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPA. Sedangkan untuk motivasi kualitas dan motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPA, padahal PPA diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas seorang akuntan yang menguasai dan mempunyai keahlian dalam bidang akuntansi, dan juga dapat meningkatkan pendapatan seseorang pada saat bekerja karena dianggap bahwa setelah lulus PPA seseorang dapat bekerja di kantor akuntan publik yang diharapkan dapat menghasilkan pendapatan yang lebih banyak.

Temuan penelitian ini berguna bagi para calon lulusan mahasiswa akuntansi tentang pentingnya Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) dan bagi penyelenggara PPA agar dapat meningkatkan promosi dan sosialisasi kepada mahasiswa akuntansi tentang PPA supaya lebih baik lagi.

KELEMAHAN PENELITIAN DAN SARAN

Sampel yang diperoleh dari penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diandalkan untuk lingkup yang lebih luas sehingga untuk penelitian mendatang disarankan menggunakan sampel dari berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Minat untuk mengikuti PPA pada penelitian ini hanya ditinjau dari motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi. Padahal masih ada hal lain yang terkait seperti motivasi berprestasi dan motivasi sosial mahasiswa apabila ditinjau dari keinginan mahasiswa untuk dapat memiliki prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya dan keinginan mahasiswa untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari lingkungannya. Walaupun sebetulnya, hal ini tidak perlu terjadi jika seandainya waktu menempuh matakuliah Akuntansi Pengantar sudah dikenalkan dengan profesi akuntan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah membandingkan mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir jurusan akuntansi sehingga pengetahuan tentang PPA masih sangat terbatas. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan mahasiswa peserta PPA dengan mahasiswa tingkat akhir jurusan akuntansi terhadap minat untuk mengikuti PPA.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandi dan Yasmin (1994), "Analisis Informasi Tentang Akuntansi bagi Calon Akuntan dalam Mempengaruhi Calon Akuntan Memilih Profesinya", *Laporan Penelitian Kelompok, SKA, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surakarta*.
- Djarwanto (1993), "Statistik Sosial Ekonomi", Edisi ke-2 BPFE, Yogyakarta.
- Foo, See Liang (1998), "Accounting Educational Systems in South East Asia: The Indonesian and Singaporean Experiences", *The International Journal of Accounting*, hal 125-136
- IAI (1994), "Standar Profesional Akuntan Publik", Bagian penerbitan STIE YKPN.
- Keputusan Menteri Keuangan RI No 43/KMK.017 tertanggal 27 Januari 1997. Tentang USAP
- Keputusan Menteri Keuangan RI No 470?KMK/017/1997 tertanggal 4 Oktober 1999 tentang Perubahan Keputusan Menteri Keuangan No 43/KMK/017/1997 tentang Jasa Akuntan Publik.
- Macdfoedz, Mas'ud (1998), "Survey Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Volume 13 No4
- Machfoedz, Mas'ud (1997 a), "Strategi Pendidikan Akuntansi Menyiapkan Lulusan Menghadapi Perubahan Lingkungan Menyongsong Abad 21", *VISI-Kajian dan Jurnal Fakultas Ekonomi UNIKA Soegiyapranata*, hal 23-31.
- Media Akuntansi, Edisi 04/Oktober-November 1999, Tahun VI/1999 Pemerintah Republik Indonesia (1954), "Undang-Undang No 34 tahun 1954 Tentang Pemberian Gelar Akuntan", Lembaran Negara.
- SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 036 tahun 1993 Tentang Pemberian Sebutan Akuntan.
- Sugiyono (1999), "Statistik Untuk Penelitian, Alpha-Beta", Bandung
- WWW.IAI-Online.or.id, tentang USAP dan Media Akuntansi.

PEDOMAN PENULISAN JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN

Ketentuan Umum

1. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris sesuai dengan format yang ditentukan.
2. Penulis mengirim tiga eksemplar naskah dan satu *compact disk* (CD) yang berisikan naskah tersebut kepada redaksi. Satu eksemplar dilengkapi dengan nama dan alamat sedang dua lainnya tanpa nama dan alamat yang akan dikirim kepada mitra bestari. Naskah dapat dikirim juga melalui *e-mail*.
3. Naskah yang dikirim belum pernah diterbitkan di media lain yang dibuktikan dengan pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh semua penulis bahwa naskah tersebut belum pernah dipublikasikan. Pernyataan tersebut dilampirkan pada naskah.
4. Naskah dan CD dikirim kepada *Editorial Secretary*
Jurnal Akuntansi & Manajemen (JAM)
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1332 • Fax. (0274) 486155
e-mail: rudy@stieykpn.ac.id

Standar Penulisan

1. Naskah diketik menggunakan program *Microsoft Word* pada ukuran kertas A4 berat 80 gram, jarak 2 spasi, jenis huruf Times New Roman berukuran 12 *point*, margin kiri 4 cm, serta margin atas, kanan, dan bawah masing-masing 3 cm.
2. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan. Gambar dan tabel dikelompokkan bersama pada lembar terpisah di bagian akhir naskah.
3. Angka dan huruf pada gambar, tabel, atau histogram menggunakan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 *point*.
4. Naskah ditulis maksimum sebanyak 15 halaman termasuk gambar dan tabel.

Urutan Penulisan Naskah

1. Naskah hasil penelitian terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Materi dan Metode, Hasil, Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
2. Naskah kajian pustaka terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Masalah dan Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
3. Judul ditulis singkat, spesifik, dan informatif yang menggambarkan isi naskah maksimal 15 kata. Untuk kajian pustaka, di belakang judul harap ditulis Suatu Kajian Pustaka. Judul ditulis dengan huruf kapital dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 14 *point*, jarak satu spasi, dan terletak di tengah-tengah tanpa titik.
4. Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademis disertai alamat institusi penulis yang dilengkapi dengan nomor kode pos, nomor telepon, fax, dan *e-mail*.

5. Abstrak ditulis dalam satu paragraf tidak lebih dari 200 kata menggunakan bahasa Inggris. Abstrak mengandung uraian secara singkat tentang tujuan, materi, metode, hasil utama, dan simpulan yang ditulis dalam satu spasi.
6. Kata Kunci (*Keywords*) ditulis miring, maksimal 5 (lima) kata, satu spasi setelah abstrak.
7. Pendahuluan berisi latar belakang, tujuan, dan pustaka yang mendukung. Dalam mengutip pendapat orang lain dipakai sistem nama penulis dan tahun. Contoh: Badrudin (2006); Subagyo dkk. (2004).
8. Materi dan Metode ditulis lengkap.
9. Hasil menyajikan uraian hasil penelitian sendiri. Deskripsi hasil penelitian disajikan secara jelas.
10. Pembahasan memuat diskusi hasil penelitian sendiri yang dikaitkan dengan tujuan penelitian (pengujian hipotesis). Diskusi diakhiri dengan simpulan dan pemberian saran jika dipandang perlu.
11. Pembahasan (*review/kajian* pustaka) memuat bahasan ringkas mencakup masalah yang dikaji.
12. Ucapan Terima Kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang membantu sehingga penelitian dapat dilangsungkan, misalnya pemberi gagasan dan penyandang dana.
13. Ilustrasi:
 - a. Judul tabel, grafik, histogram, sketsa, dan gambar (foto) diberi nomor urut. Judul singkat tetapi jelas beserta satuan-satuan yang dipakai. Judul ilustrasi ditulis dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 point, masuk satu tab (5 ketukan) dari pinggir kiri, awal kata menggunakan huruf kapital, dengan jarak 1 spasi
 - b. Keterangan tabel ditulis di sebelah kiri bawah menggunakan huruf Times New Roman berukuran 10 point jarak satu spasi.
 - c. Penulisan angka desimal dalam tabel untuk bahasa Indonesia dipisahkan dengan koma (,) dan untuk bahasa Inggris digunakan titik (.).
 - d. Gambar/Grafik dibuat dalam program Excel.
 - e. Nama Latin, Yunani, atau Daerah dicetak miring sedang istilah asing diberi tanda petik.
 - f. Satuan pengukuran menggunakan Sistem Internasional (SI).
14. Daftar Pustaka
 - a. Hanya memuat referensi yang diacu dalam naskah dan ditulis secara alfabetik berdasarkan huruf awal dari nama penulis pertama. Jika dalam bentuk buku, dicantumkan nama semua penulis, tahun, judul buku, edisi, penerbit, dan tempat. Jika dalam bentuk jurnal, dicantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, nama jurnal, volume, nomor publikasi, dan halaman. Jika mengambil artikel dalam buku, cantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, editor, judul buku, penerbit, dan tempat.
 - b. Diharapkan dirujuk referensi 10 tahun terakhir dengan proporsi pustaka primer (jurnal) minimal 80%.
 - c. Hendaknya diacu cara penulisan kepastakaan seperti yang dipakai pada JAM/JEB berikut ini:

Jurnal

Yetton, Philip W., Kim D. Johnston, and Jane F. Craig. Summer 1994. "Computer-Aided Architects: A Case Study of IT and Strategic Change." *Sloan Management Review*: 57-67.

Volume XVI
Tahun 1
April 2005

ISSN: 0853-1269

JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN

Tahun 1990

Buku

Paliwoda, Stan. 2004. *The Essence of International Marketing*. UK: Prentice-Hall, Ince.

Prosiding

Pujaningsih, R.I., Sutrisno, C.L., dan Sumarsih, S. 2006. Kajian kualitas produk kakao yang diamoniasi dengan aras urea yang berbeda. Di dalam: *Pengembangan Teknologi Inovatif untuk Mendukung Pembangunan Peternakan Berkelanjutan. Prosiding Seminar Nasional* dalam Rangka HUT ke-40 (Lustrum VIII) Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman; Purwokerto, 11 Pebruari 2006. Fakutas Peternakan UNSOED, Purwokerto. Halaman 54-60.

Artikel dalam Buku

Leitzmann, C., Ploeger, A.M., and Huth, K. 1979. The Influence of Lignin on Lipid Metabolism of The Rat. In: G.E. Inglett & S.I.Falkehag. Eds. *Dietary Fibers Chemistry and Nutrition*. Academic Press. INC., New York.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Assih, P. 2004. Pengaruh Kesempatan Investasi terhadap Hubungan antara Faktor Faktor Motivasional dan Tingkat Manajemen Laba. *Disertasi*. Sekolah Pascasarjana S-3 UGM. Yogyakarta.

Internet

Hargreaves, J. 2005. Manure Gases Can Be Dangerous. Department of Primary Industries and Fisheries, Queensland Government. <http://www.dpi.gld.gov.au/pigs/9760.html>. Diakses 15 September 2005.

Dokumen

[BPS] Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman. 2006. Sleman Dalam Angka Tahun 2005.

Mekanisme Seleksi Naskah

1. Naskah harus mengikuti format/gaya penulisan yang telah ditetapkan.
2. Naskah yang tidak sesuai dengan format akan dikembalikan ke penulis untuk diperbaiki.
3. Naskah yang sesuai dengan format diteruskan ke *Editorial Board Members* untuk ditelaah diterima atau ditolak.
4. Naskah yang diterima atau naskah yang formatnya sudah diperbaiki selanjutnya dicarikan penelaah (MITRA BESTARI) tentang kelayakan terbit.
5. Naskah yang sudah diperiksa (ditelaah oleh MITRA BESTARI) dikembalikan ke *Editorial Board Members* dengan empat kemungkinan (dapat diterima tanpa revisi, dapat diterima dengan revisi kecil (*minor revision*), dapat diterima dengan revisi *mayor* (perlu direview lagi setelah revisi), dan tidak diterima/ditolak).
6. Apabila ditolak, *Editorial Board Members* membuat keputusan diterima atau tidak seandainya terjadi