



ISSN : 1411 - 1497
Volume 13, No. 1, Juni 2014

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI PRESTASI

Analisis Korelasi Pendapatan Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah

Gerard Albert Joost Tewuh

Persepsi Mahasiswa Terhadap Kualitas Layanan Staf Administrasi dan Teknisi Jurusan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri di Kota Pontianak

Dedi Herdiansyah, Tri Wahyuarini, Sri Syabanita Elida, Syarifah Novieyana

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Antara (Studi Pada Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar)

Muliawan Hamdani

Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta

Yohanes Adi Pradana Kurniawan, Hernawati Pramesti

Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan

Fika Azmi

Anuitas di Perbankan Syariah

Mirasanti Wahyuni

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pengetahuan Manajemen Biaya dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Ade Octa Nevita, Sri Imaningati, Dessy Noor Farida

Pengaruh Ukuran Komite Audit dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba

Metta Kusumaningtyas

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan RSI Sultan Agung di Kota Semarang)

Listya Indriani, Muhammad Yusuf

**Diterbitkan oleh :
STIE BANK BPD JATENG
Semarang - Jawa Tengah**

PRESTASI JMDA

VOL. 13

NO. 1

Hlm. 1 - 105

SEMARANG
JUNI 2014

ISSN
1411 - 1497

SUSUNAN PENGELOLA PRESTASI - STIE Bank BPD Jateng

Pimpinan Redaksi	Rudi Suryo Kristanto, S.Psi., M.Si.
Sekretaris Redaksi	Metta Kusumaningtyas, SE., M.Si., Akt.
Dewan Redaksi	Prof. Dr. Purbayu Budi Santoso, M.Si. Prof. Dr. Wuryani Koentjoro, M.M. Dr. Muhammad Nasir, M.Si., Akt. Dr. Charles Saerang Dr. Agus Purwanto, M.Si., Akt. Dr. Mukhlisin, M.Si., Akt. Dr. H. Djoko Sudantoko, S.Sos., M.M. Djoko Suhardjanto, M.Com (Hons) Ph.D, Akt. Pandji Anoraga, S.E., M.M. Taufiq Hidayat, S.E., M.Si. Winarsih, S.E., M.Si.
Distribusi	P3M – STIE Bank BPD Jateng

Alamat Redaksi
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M)
STIE Bank BPD Jateng

Jl. Pemuda No. 4A Semarang
Telp. (024) 3553834, Fax. (024) 3560130
Email : lpmmstiebpdateng@gmail.com

DAFTAR ISI

<p>Analisis Korelasi Pendapatan Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/ Kota di Propinsi Jawa Tengah Gerard Albert Joost Tewuh</p>	1 - 12
<p>Persepsi Mahasiswa Terhadap Kualitas Layanan Staf Administrasi dan Teknisi Jurusan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri di Kota Pontianak Dedi Herdiansyah, Tri Wahyuarini, Sri Syabanita Elida, Syarifah Novieyana</p>	13 - 21
<p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Antara (Studi Pada Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar) Muliawan Hamdani</p>	22 - 36
<p>Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta Yohanes Adi Pradana Kurniawan, Hernawati Pramesti</p>	37 - 45
<p>Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan Fika Azmi</p>	46 - 60
<p>Anuitas di Perbankan Syariah Mirasanti Wahyuni</p>	61 - 70
<p>Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pengetahuan Manajemen Biaya dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Ade Octa Nevita, Sri Imaningati, Dessy Noor Farida</p>	71 - 81
<p>Pengaruh Ukuran Komite Audit dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba Metta Kusumaningtyas</p>	82 - 96
<p>Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan RSI Sultan Agung di Kota Semarang) Listya Indriani, Muhammad Yusuf</p>	97 - 105

ANALISIS KORELASI PENDAPATAN DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI KABUPATEN/KOTA DI PROPINSI JAWA TENGAH

**Gerard Albert Joost Tewuh,
Magister Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, UNDIP**

ABSTRACT.

One of the main features in the region capable of carrying out regional autonomy is located on the fiscal capacity to finance the administration of the region with the degree of dependence on the central government has become smaller and the proportion is expected that the PAD should be the biggest part in mobilizing funds local governance.

The problems examined in the study were (1) What is the relationship with the Regional Income Growth of Province of Central Java in 2003-2011? (2) What is the relationship with the Regional Special Allocation Fund Growth of Central Java province in 2003-2011? (3) What is the relationship of DBH with Economic Growth in Central Java province in 2003-2011?

This study uses a quantitative approach. The sample was eight district / city of Central Java Province. The technique of sampling was purposive sampling, researchers took eight regencies / cities, among others: Purbalingga, Banjarnegara, Kebumen, Wonosobo district, Winton District, District Apex, Batang, Salatiga. The technique of collecting data through documentation. Data analysis techniques with panel data and analysis tools Least Square Dummy Variable (LSDV) or also known as Fixed Effect Model (FEM). using descriptive statistics and a different test (t-test).

The results showed that there are significant fiscal decentralization in the province of Central Java is evidenced by (1) Local Revenue Local Revenue Estimate positive and significant impact on GDP with a significance level of 5%, where the value of the coefficient is equal to 2.654913 which means that if the revenue area increased 1 million, then the GDP will increase the amount of 2,654,913 dollars. (2) Special Allocation Fund Estimate of Special Allocation Fund and significant positive effect on GDP at 5% significance level where the value of the coefficient is equal to 6.916613 which means that if the special allocation fund increased by 1 million, then the GDP will increase the amount of 6,916,613 dollars. (3) DBH Tax / Non Tax Revenue Sharing Estimate Tax / Non-tax and no significant negative effect on GDP at 97% significance level 5 where the value of the coefficient is equal to 1.960468 which means that if the tax revenue / tax not increase 1 million, then the GDP will increase the amount of 1,960,468 dollars. (4) Based on the FEM model that generated the original income and the Special Allocation Fund and significant positive effect on GDP whereas DBH Tax and non-tax and no significant negative effect on GDP. Processing of data obtained from Chi-Sq value is 8.1507066 Statistics with Chi square table value at df (3) $\alpha = 5\%$ is 7.81.

Keywords: *Regional Revenue, Economic Growth*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama desentralisasi fiskal adalah menciptakan kemandirian daerah. Dalam perspektif ini, pemerintah daerah (pemda) diharapkan mampu menggali sumber-sumber keuangan lokal, khususnya melalui Pendapatan Asli Daerah (Sidik, 2002).

Ketergantungan pada transfer dari pemerintah pusat dari tahun ke tahun harus semakin dibatasi. Oates (1995) memberikan alasan yang cukup rasional mengapa pemda harus mengurangi ketergantungan ini :

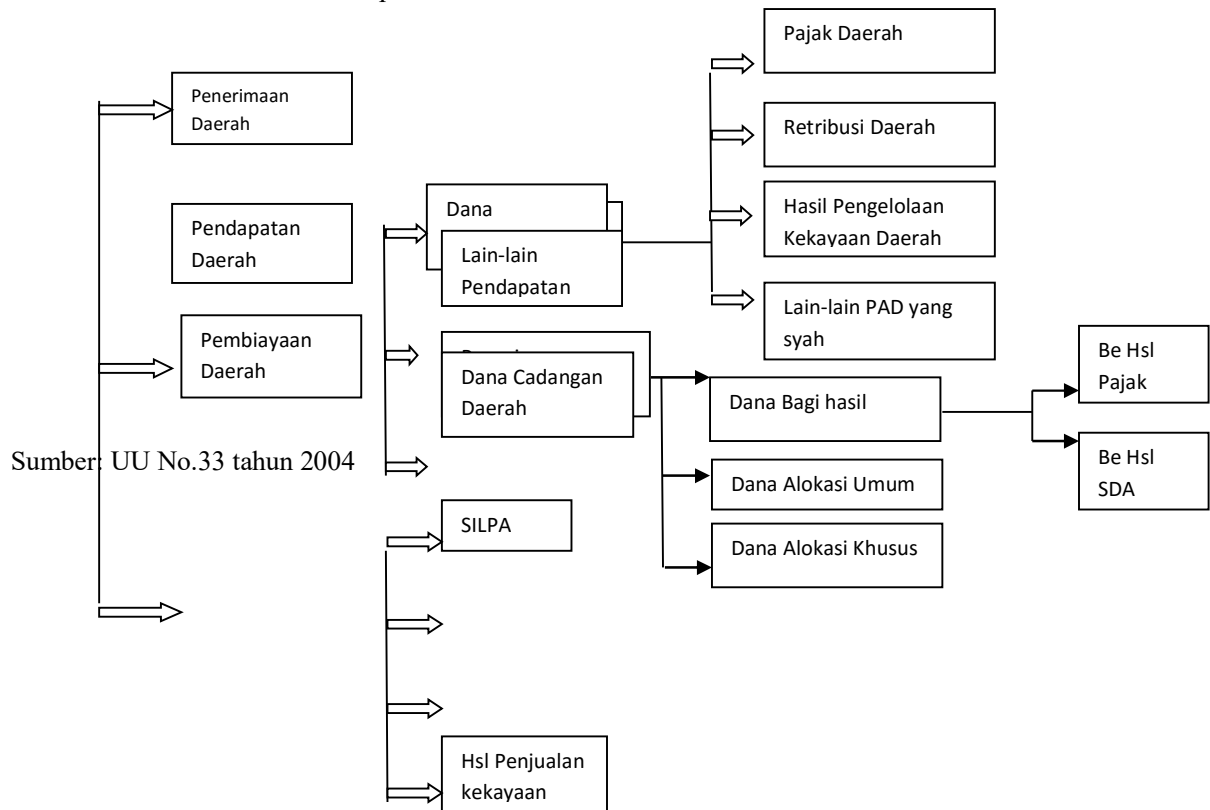
1. Transfer pusat biasanya disertai dengan persyaratan tertentu, sehingga otonomi relatif bersifat kompromis, terlebih bila dana transfer merupakan sumber dominan penerimaan lokal.

2. Ketergantungan pada transfer justru mengurangi kreatifitas lokal untuk mengambil kebijakan terkait dengan penerimaan lokal yang lebih efisien.
3. Pajak dan retribusi (sebagai komponen terbesar PAD) sangat terkait dengan kegiatan sektor industri.

Salah satu ciri utama daerah mampu dalam melaksanakan otonomi daerah menurut Yuliati (2001:22), adalah terletak pada kemampuan keuangan daerah untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerahnya dengan tingkat ketergantungan kepada pemerintah pusat mempunyai proporsi yang semakin mengecil dan diharapkan bahwa PAD harus menjadi bagian terbesar dalam memobilisasi dana penyelenggaraan pemerintah daerah. Pendapatan Asli Daerah merupakan salah satu faktor yang penting dalam pelaksanaan roda pemerintahan suatu daerah yang berdasar pada prinsip otonomi yang nyata, luas dan bertanggung jawab. Peranan Pendapatan Asli Daerah dalam keuangan daerah menjadi salah satu tolak ukur penting dalam pelaksanaan otonomi daerah, dalam arti semakin besar suatu daerah memperoleh dan menghimpun PAD maka akan semakin besar pula tersedianya jumlah keuangan daerah yang dapat digunakan untuk membiayai penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Secara garis besar penerimaan daerah dalam era desentralisasi fiscal di Indonesia dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2.1.
Komponen Penerimaan Daerah di era desentralisasi fiscal



Proyeksi Perkiraan Pendapatan Daerah Jawa Tengah pada Tahun 2010-2015
(dalam jutaan Rp)

No.	URAIAN	TAHUN ANGGARAN					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8
	PENDAPATAN DAERAH						
1.1	Pendapatan Asli Daerah	294.383.726.298	427.311.654.923	631.317.018.562	711.276.812.451	799.162.912.488	899.464.337.872
1.1.1	Pajak Daerah	155.760.000.000	275.562.250.000	460.007.531.250	517.508.472.656	582.197.031.738	654.971.660.706
1.1.2	Retribusi daerah	82.057.313.000	84.253.796.954	94.785.521.573	106.633.711.769	119.962.925.740	134.958.291.458
1.1.3	Hasil Pengolahan Kekayaan Daerah yang dipisahkan	5.338.489.338	6.005.900.505	7.974.557.342	10.016.543.579	10.245.109.967	11.931.810.081
1.1.4	Lain-lain PAD yang sah	51.227.523.560	61.489.807.454	58.549.408.397	77.118.084.447	86.757.845.002	97.602.575.628
1.2	Dana Perimbangan	890.476.695.702	953.040.271.000	933.035.963.700	1.026.313.392.070	1.127.716.714.077	1.238.063.902.685
1.2.1	Dana Bagi Hasil Pajak	219.440.723.702	188.121.304.000	96.521.000.000	111.043.332.000	125.814.998.000	140.857.915.000
	Dana Bagi Hasil Bukan Pajak	557.500.000	557.500.000	557.500.000	557.500.000	557.500.000	557.500.000
1.2.2	Dana Alokasi Umum	640.186.272.000	715.959.967.000	787.555.963.700	866.311.560.070	952.942.716.077	1.048.236.987.685
1.2.3	Dana Alokasi Khusus	30.292.200.000	48.401.500.000	48.401.500.000	48.401.500.000	48.401.500.000	48.401.500.000
1.3	Lain-lain Pendapatan Daerah yang sah	193.209.303	333.229.308.000	364.338.538.007	370.186.212.202	377.855.093.884	384.500.791.609
1.3.1	Hibah	-	-	-	-	-	-
1.3.2	Dana Darurat	-	-	-	-	-	-
1.3.3	Dana Bagi Hasil Pajak dari Popinsi atau Kabupaten/Kota	160.016.905.000	197.214.942.000	203.338.423.077	209.186.087.202	216.854.968.884	223.500.666.609
1.3.4	Dana Penguatan Desentralisasi Fiskal & Percepatan	-					
	Pembangunan Daerah, Dana BOS		93.000.125.000	93.000.125.000	93.000.125.000	93.000.125.000	93.000.125.000
1.3.5	Bantuan Keuangan dari Propinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya	33.192.398.000	43.014.241.000	68.000.000.000	68.000.000.000	68.000.000.000	68.000.000.000
	Jumlah Pendapatan Daerah	1.378.069.725.000	1.713.581.233.923	1.928.691.520.339	2.107.776.916.723	2.304.734.720.409	2.522.029.032.166

Sumber DPPAD Jawa Tengah

1. Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Menurut UU No 33 tahun 2004 Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan,

Realisasi Pendapatan Asli Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2003-2009

Tahun	Pendapatan Asli Daerah (ribu rupiah)	Pertumbuhan (%)
2003	1.175.439.519	-
2004	1.266.327.966	7,73
2005	1.436.494.358	13,44
2006	1.902.264.211	32,42
2007	2.104.268.521	10,62
2008	2.339.806.781	11,19
2009	2.573.505.219	9,99

2. Pajak Daerah

Menurut UU No 28 tahun 2009 Pajak Daerah, yang selanjutnya disebut Pajak, adalah kontribusi wajib kepada Daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Seperti halnya dengan pajak pada umumnya, pajak daerah mempunyai peranan ganda yaitu:

1. Sebagai sumber pendapatan daerah (*budgetary*)
2. Sebagai alat pengatur (*regulatory*)

Jenis Pajak Daerah Menurut UU Nomor 34 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dan PP Nomor 65 Tahun 2001 Tentang Pajak Daerah

No	Pajak Kabupaten/Kota	Tarif Maximum (%)
1	Pajak hotel	10
2	Pajak Restoran	10
3	Pajak Hiburan	35
4	Pajak reklame	35
5	Pajak penerangan jalan	25
6	Pajak pengambilan bahan galian golongan C	10
7.	Pajak paker	10

3. Retribusi Daerah

Menurut UU Nomor 28 Tahun 2009 secara keseluruhan terdapat 30 jenis retribusi yang dapat dipungut oleh daerah yang dikelompokkan ke dalam 3 golongan retribusi, yaitu retribusi jasa umum, retribusi jasa usaha, dan retribusi perizinan tertentu.

- a. Retribusi Jasa Umum
- b. Retribusi Jasa Usaha
- c. Retribusi Perizinan Tertentu

4. Dana Perimbangan

Dana Perimbangan adalah dana yang bersumber dari APBN yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi.

5. Dana Bagi Hasil

Dana Bagi Hasil (DBH) adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah dengan memerhatikan potensi daerah penghasil berdasarkan angka persentase tertentu untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi .

6. Dana Alokasi Khusus

Berdasarkan peraturan menteri dalam negeri no 30 tahun 2007 penggunaan dana perimbangan khususnya dana alokasi khusus (DAK) dialokasikan kepada daerah tertentu

untuk menandai kebutuhan fisik, sarana, dan prasarana dasar yang menjadi urusan daerah antara lain program dan kegiatan pendidikan, kesehatan dan lain-lain sesuai dengan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh menteri teknis terkait sesuai dengan peraturan –peraturan perundang-undangan.

7. Dana Alokasi Umum

Dana Alokasi Umum adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan untuk Provinsi dan kabupaten/kota yang bertujuan untuk pemerataan kemampuan keuangan antar daerah melalui penerapan formula yang mempertimbangkan kebutuhan belanja pegawai, kebutuhan fiskal dan potensi daerah.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen (variabel terikat), yaitu pertumbuhan ekonomi.
2. Variabel independen (variabel bebas) antara lain : pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dan dana bagi hasil pajak/buka pajak.

Dalam penelitian ini ditambahkan variabel *dummy cross section* sebagai variabel boneka yang terdiri dari 34 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah dan 1 daerah dijadikan sebagai *benchmark* (daerah acuan). Pada penelitian ini benchmark yang dipakai yaitu Kota Semarang dimana pertumbuhan ekonomi tergolong tinggi dibandingkan dengan daerah lainnya. Penggunaan variabel dummy untuk melihat perbedaan pertumbuhan antara pusat pertumbuhan dan daerah lainnya.

Metode pengumpulan data merupakan suatu data merupakan suatu usaha dasar untuk mengumpulkan data dengan prosedur standar. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, yaitu mengumpulkan catatan-catatan atau data-data yang diperlukan sesuai penelitian yang akan dilakukan dari dinas/kantor/instansi atau lembaga terkait (Arikunto, 2006).

Data sekunder tersebut diperoleh dari dokumen resmi yang dikeluarkan instansi yang terkait (BPS) yaitu :

1. Data PDRB atas dasar harga konstan Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2003-2011 bersumber dari kantor BPS Provinsi Jawa Tengah.
2. Data Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2003-2011 bersumber dari BPS Provinsi Jawa Tengah.
3. Data Realisasi Dana Alokasi Khusus (DAK) Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2003-2011 bersumber dari BPS Provinsi Jawa Tengah.

Data Realisasi Dana Bagi Hasil (DBH) Pajak/Bukan Pajak Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2003-2011 bersumber dari BPS Provinsi Jawa Tengah

Dimana metode analisis dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis yaitu:

1. Metode Data Panel

Metode analisis yang penulis gunakan secara umum menganalisis tentang Pengaruh Pajak Asli Daerah, Dana Alokasi Khusus, Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten/Kota Propinsi Jawa Tengah adalah metode kuantitatif. Data ini berbentuk data time series dari tahun 2003 sampai 2011 dan cross section yang terdiri dari 5 kabupaten dan 1 kota sehingga data yang digunakan adalah *pooled data* (data panel).

Data panel atau *pooled data* merupakan kombinasi dari data time series dan cross section. Dengan mengakomodasi informasi baik yang terkait dengan variabel-variabel cross section maupun timeseries, data panel secara substansial mampu menurunkan masalah *comitted-variables*, model yang mengabaikan variabel yang relevan (Wibisono, 2005).

Untuk mengatasi interkorelasi di antara variabel-variabel bebas yang pada akhirnya dapat mengakibatkan tidak tepatnya penaksiran regresi, metode data panel lebih tepat untuk digunakan (Griffiths, 2001 : 351).

2. Permodelan Data Panel

Menurut Nachrowi dan Usman, (2006 : 311) untuk mengestimasi parameter model dengan data panel, terdapat beberapa teknik antara lain:

- a. *Pooled Least Square*

- b. Model Efek Tetap (*Fixed Effect*)
- c. Model Efek Random

3. Pemilihan Model Data Panel

Ada 2 tahap dalam memilih metode dalam data panel. Pertama kita harus membandingkan PLS dengan FEM terlebih dahulu. Kemudian dilakukan uji *F-test*. Jika hasil menunjukkan model PLS yang diterima, maka model PLS lah yang akan dianalisa. Tapi jika 60 model FEM yang diterima, maka tahap kedua dijalankan, yakni melakukan perbandingan lagi dengan model REM. Setelah itu dilakukan pengujian dengan *Hausman test* untyk menentukan metode mana yang akan dipakai, apakah FEM atau REM.

a. PLS vs FEM (Uji Chow)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui model Pooled Least Square (PLS) atau FEM yang akan digunakan dalam estimasi. Relatif terhadap *Fixed Effect Model*, *Pooled Least Square* adalah *restricted model* dimana ia menerapkan intercept yang sama untuk seluruh individu. Untuk mengujinya dapat digunakan *restricted F-test*, dengan hipotesis sebagai berikut.

H0: Model PLS (*Restricted*)

H1: Model *Fixed Effect (Unrestricted)*

Di mana restricted F-test dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{(R^2_{UR} - R^2_R) / m}{(1 - R^2_{UR}) / df}$$

Di mana:

R^2_{UR} : *Unrestricted R²*

R^2_R : *Restructed R²*

m : *df for numerator (N-1) 61*

df : *df for denominator (NT-N-K)*

N : *Jumlah Unit cross section*

T : *Jumlah Unit time series*

K : *Jumlah koefisien variabel*

Jika nilai F-hitung > F-tabel maka H0 ditolak, artinya model panel yang baik untuk digunakan adalah *Fixed Effect Model*, dan sebaliknya jika H0 diterima, maka model FEM harus diuji kembali untuk memilih apakah akan memakai model FEM atau REM baru dianalisis.

b. FEM vs REM (Uji Hausman)

Ada beberapa pertimbangan teknis empiris yang dapat digunakan sebagai panduan untuk memilih antara *Fixed Effect Model* atau *Random Effect Model* yaitu:

1. Bila T (jumlah unit *time series*) besar sedangkan N (jumlah unit *cross section*) kecil, maka hasil FEM dan REM tidak jauh berbeda. Dalam hal ini pilihan umumnya akan didasarkan pada kenyamanan perhitungan, yaitu FEM.
2. Bila N besar dan T kecil, maka hasil estimasi kedua pendekatan dapat berbeda signifikan. Jadi, apabila kita meyakini bahwa unit *cross section* yang kita pilih dalam penelitian diambil secara acak (*random*) maka REM harus digunakan. Sebaliknya, apabila kita meyakini bahwa unit *cross section* yang kita pilih dalam penelitian tidak diambil secara acak maka kita menggunakan FEM.
3. Apabila *cross section error component* (ϵ_i) berkorelasi dengan variabel bebas X maka parameter yang diperoleh dengan REM akan bias sementara parameter yang diperoleh dengan FEM tidak habis.
4. Apabila N dan T kecil, dan apabila asumsi yang mendasari REM dapat terpenuhi, maka REM lebih efisien dibandingkan tidak bias.

Keputusan penggunaan FEM dan REM dapat pula ditentukan dengan menggunakan spesifikasi yang dikembangkan dengan Hausman. Spesifikasi ini akan memberikan penilaian dengan menggunakan *Chi-square* statistik sehingga keputusan pemilihan model akan dapat ditentukan secara statistik. Pengujian ini dilakukan dengan hipotesa sebagai berikut:

H0 : *Random Effect Model*

H1 : *Fixed Effect Model*

Setelah dilakukan pengujian ini, hasil dari Hausman test dibandingkan dengan *Chi-square statistik* dengan $df = k$, di mana k adalah jumlah koefisien variabel yang diestimasi. Jika hasil dari Hausman test signifikan, maka H_0 ditolak, yang FEM digunakan.

4. Model Empiris

Model persamaan yang akan diestimasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PDRBit = \beta_0 + \beta_1 PADit + \beta_2 DAKit + \beta_3 DBHit + \text{etit}$$

Dimana :

PDRBit : PDRB atas dasar harga konstan daerah i pada periode t

PADit : Pendapatan Asli Daerah di daerah i pada periode t

DAKit : Dana Alokasi Khusus di daerah i pada periode t

DBHit : Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak di daerah i pada periode t β_0, \dots, β_n : koefisien regresi (konstanta)

etit : *error term*

Setelah model penelitian diestimasi maka akan diperoleh nilai dan besaran dari masing-masing parameter dalam model persamaan diatas. Nilai dari parameter positif atau negatif selanjutnya akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data terbebas dari masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji asumsi klasik ini penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

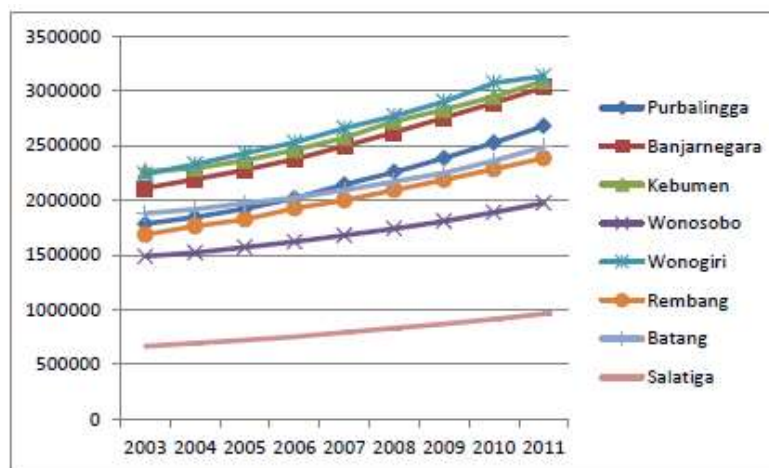
Hasil analisa Deskripsi Obyek Penelitian dapat dilihat pada deskriptif statistik dibawah ini yang menjadi sampel penelitian adalah Kabupaten/Kota se-Propinsi Jawa Tengah. Data yang digunakan adalah Realisasi Pertahunan dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten/Kota se-Propinsi Jawa Tengah tahun 2003 dan 2011.

1 Analisis Deskriptif PDRB di Jawa Tengah

Pertumbuhan ekonomi adalah proses kenaikan *output* per kapita (Boediono, 1985). Secara tradisional, pertumbuhan ekonomi ditujukan untuk peningkatan yang berkelanjutan Produk Domestik Regional Daerah/PDRB.

PDRB adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah (BPS).

Gambar 5.1 PDRB

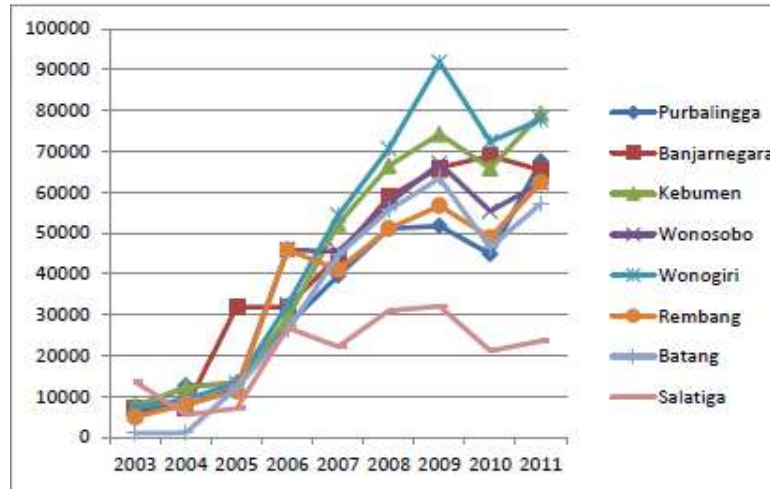


Sumber : Lampiran1

2 Analisa Deskriptif Pendapatan Asli Daerah di JawaTengah

Pendapatan asli daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari sektor pajak daerah, retribusi daerah, hasil perusahaan milik daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah.

Gambar 5.2 PAD



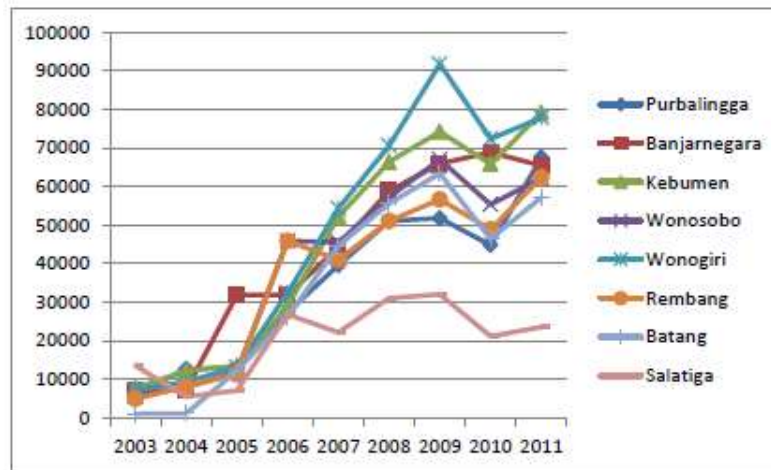
PAD yang saat ini dilakukan oleh lembaga terkait di Provinsi Jawa Tengah cukup baik.

Pertumbuhan diperoleh pada pelaksanaan desentralisasi Provinsi Jawa tahun 2003-2011 mengalami fluktuasi. Hal menunjukkan pemungutan

3 Analisa Deskriptif Dana Alokasi Khusus di JawaTengah

Dana alokasi khusus (DAK) adalah salah satu mekanisme transfer keuangan Pemerintah Pusat ke daerah yang bertujuan antara lain untuk meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana fisik daerah sesuai prioritas nasional serta mengurangi kesenjangan laju pertumbuhan antar daerah dan pelayanan antarbidang (Ahmad Subekan, 2012:88).

Gambar 5.3 Dana Alokasi Khusus

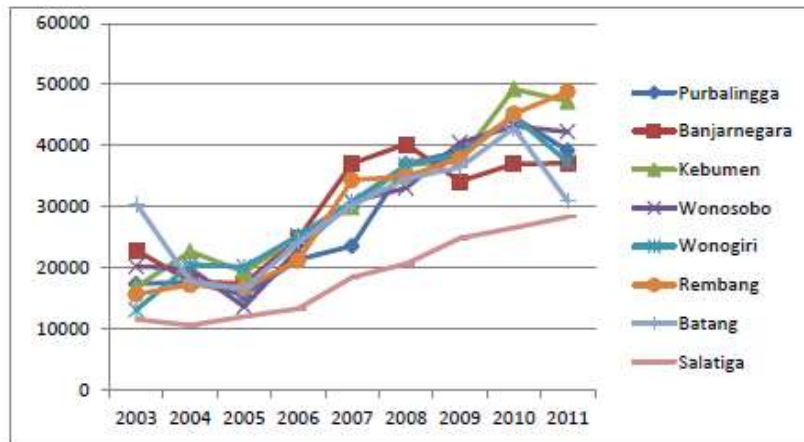


Pelaksanaan desentralisasi fiskal tahun 2003-2011 penerimaan daerah yang bersumber dari dana perimbangan yang berupa Dana Alokasi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun pertumbuhan PDRB justru mengalami fluktuasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya DAK yang tinggi, ketergantungan daerah terhadap DAK menjadi sangat tinggi dan kemandirian daerah menurun sehingga pertumbuhan PDRB yang diharapkan meningkat justru mengalami fluktuasi.

4 Analisa Deskriptif Dana Bagi Hasil di JawaTengah

Pengoptimalan perolehan Dana Bagi Hasil yang dianggap sebagai modal bagi kepentingan pembangunan daerah akan mempercepat pertumbuhan PDRB (Pujiati, 2008).

Gambar 5.4 DBH Pajak dan Bukan pajak



Dana Bagi Hasil yang diterima setiap daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa tengah tahun 2003-2011 berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme bagi hasil berdasarkan kapasitas Sumber Daya Alam dan/atau pusat bisnis yang dimiliki daerah.

Tabel 5.9 Interpretasi Fixed Effect Model

Variable	Coefficient	Indv effect	Prob
C	1645525		0.0000
PAD?	2.654913		0.0049
DAK?	6.916613		0.0000
DBH?	1.960468		0.3503
Fixed Effect (Cross)			
PURBALINGGA - C	76993.06	1722518.1	
BANJARNEGARA - C	423582.5	2069053.5	
KEBUMEN - C	448732.1	2094275.1	
WONOSOBO - C	-378779.2	1266745.8	
WONOGIRI - C	520100.9	2165625.9	
REMBANG - C	-58646.36	1059062.6	
BATANG - C	94167.41	1739692.4	
SALATIGA - C	-1126150	519375	

Dapat kita lihat pada tabel 4.9 bahwa kabupaten dan kota di 8 propinsi di Jawa Tengah memiliki pengaruh individu yang berbeda-beda untuk setiap perubahan pada jumlah pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak.

a. Kabupaten Purbalingga

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Purbalingga adalah 76993.06 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Purbalingga akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 1.722.518 Rupiah

b. Kabupaten Banjarnegara

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Banjarnegara adalah 423582.5 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten

Banjarnegara akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 2.069.053 Rupiah

c. Kabupaten Kebumen

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Kebumen adalah 448732.1 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Kebumen akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 2.094.275 Rupiah.

d. Kabupaten Wonosobo

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Wonosobo adalah -378779.2 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Wonosobo akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 1.266.745 Rupiah

e. Kabupaten Wonogiri

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Wonogiri adalah 520100.9 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Wonogiri akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 2.165.625 Rupiah f. Kabupaten Rembang Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Rembang adalah -58646.36 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Rembang akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 1.059.062 Rupiah

g. Kabupaten Batang

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Batang adalah 94167.41 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Batang akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 1.739.692 Rupiah

h. Kota Salatiga

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Salatiga adalah -1126150 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kota Salatiga akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 519.375 Rupiah

i. Kabupaten Banjarnegara

Nilai koefisien *Fixed Effect* pada Kabupaten Purbalingga adalah 423582.5 sedangkan nilai C adalah 1645525, ini mengartikan bahwa terdapat perubahan pada pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus, dana bagi hasil pajak/bukan pajak baik antar daerah maupun antar waktu, maka kabupaten Banjarnegara akan mendapatkan pengaruh individu terhadap PDRB sebesar : 2.069.053 Rupiah - Pendapatan Asli Daerah Berdasarkan estimasi Pendapatan Asli Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 %, dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 2.654913 yang berarti bahwa apabila pendapatan asli daerah meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 2.654.913 rupiah. Dana Alokasi Khusus Berdasarkan estimasi Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 % dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 6.916613 yang berarti bahwa apabila dana alokasi khusus meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 6.916.613 rupiah. - Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak Berdasarkan estimasi Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan

Pajak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 % dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 1.960468 yang berarti bahwa apabila dana bagi hasil pajak/bukan pajak meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 1.960.468 rupiah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Khusus dan Dana Bagi Hasil Pajak/ Bukan Pajak terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2003-2011 sebagai berikut :

1. Pendapatan Asli Daerah Berdasarkan estimasi Pendapatan Asli Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 %, dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 2.654913 yang berarti bahwa apabila pendapatan asli daerah meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 2.654.913 rupiah.
2. Dana Alokasi Khusus Berdasarkan estimasi Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 % dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 6.916613 yang berarti bahwa apabila dana alokasi khusus meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 6.916.613 rupiah.
3. Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak Berdasarkan estimasi Dana Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap PDRB dengan tingkat signifikansi 5 % dimana nilai koefisiennya adalah sebesar 1.960468 yang berarti bahwa apabila dana bagi hasil pajak/bukan pajak meningkat 1 juta, maka akan menaikkan jumlah PDRB sebesar 1.960.468 rupiah.
4. Berdasarkan Model FEM dihasilkan bahwa Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif dan signifikan terhadap PDRB sedangkan Dana Bagi Hasil Pajak dan Bukan Pajak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap PDRB. Dari pengolahan data diperoleh nilai Chi-Sq Statistic adalah 8.1507066 dengan nilai Chi square tabel pada d.f (3) $\alpha = 5\%$ adalah 7,81.

Saran

1. Pendapatan Asli Daerah disuatu daerah harus diperhatikan dengan baik, karena PAD merupakan sumber utama dalam membangun pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Dan hal ini menentukan besarnya PAD suatu daerah, juga harus dilakukan dengan teliti dan tepat. Hal ini karena cenderung meningkatkan PAD nya dengan cara menggali potensi daerah guna mengisi besarnya nilai PAD tersebut.
2. Dana Alokasi Khusus harus dialokasikan dengan sasaran dan tujuan yang tepat sehingga tujuan dari kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Dengan pengalokasian yang sesuai sasaran maka pertumbuhan ekonomi dapat meningkat sehingga tujuan dari pertumbuhan ekonomi dapat tercapai. 98 3. Bagi hasil pajak perlu terus melakukan kajian yang intensif terhadap instrumen transfer, karena bahwa BHP memberikan hasil yang optimal dalam pertumbuhan ekonomi. BHP berpegang kepada indikator-indikator kemakmuran umum diketahui bahwa sebagian besar daerah yang memiliki sumber daya alam kurang menikmati kemakmuran, maka dari itu adanya BHP sumber daya alam yang ada di setiap daerah ikut serta merasakan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akai, Nobuo, Yukihiko Nishimura, Masayo Sakata. 2007. Complementarity, Fiscal Decentralization and Economic Growth, *Economics of Governance*. Heidelberg: Sep 2007. Vol. 8, Iss. 4; p. 339
- Bahl, Roy W. 2002. *China Evaluating the Impact of Intergovernmental Fiskal Reform dalam Fiskal*
- Barzelay, M. 1991. Managing Local Development, Lesson from Spain. *Policy Sciences*, 24, 271-290.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan IBM SPSS. Semarang : BP Undip.
- Gujarati, N Damodar. 2004: *Basic Econometrics, Fourth Edition*, The McGraw-Hill Companies.
- Halim. A. 2001. *Anggaran Daerah dan Fiskal Stress: Sebuah Studi Kasus pada Anggaran Daerah Provinsi di Indonesia*. JEBI Vol.16.No.4.

- Decentralization in Developing Countries*. Edited by Richard M. Bird and Rancois Vaillancourt, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Halim, A. Anggaran Daerah dan Fiskal Stress: Sebuah Studi Kasus Pada Anggaran Daerah di Indonesia. *JEBI* Vol. 16, No. 4
- Hamzah, Ardi. 2009. *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana perimbangan dan Belanja Publik terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Kemiskinan dan Pengangguran : Pendekatan Analisa Jalur. (Studi Pada 38 Kota/Kabupaten di Propinsi Jawa Timur Periode 2001-2006)*. Jurnal: Balitbang Depdagri.
- Jhingan, ML. 2004. *Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jin, Jing dan Heng-Fu Zou. 2000. *Fiscal Decentralization and Economic Growth in China*. World Bank Working Paper Series. Working Paper Series 1452. Available: <http://www.worldbank.org>
- Kaloh, J. 2002. Mencari Bentuk Otonomi Daerah. Rineka Cipta: Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Otonomi dan Pembangunan Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi, dan Peluang*. Yogyakarta: Erlangga
- Mankiw, N. Gregory. 2006. *Makroekonomi Edisi 6*, Erlangga: Jakarta
- Oates, W. 1993. Fiscal Decentralization and Economic Development, *National Tax Journal*, XLVI.237-243
- Pigou, A.C M.A., 1960. *The Economic of Welfare*. Fourth Edition, London; Mac Millan & CO LTD.
- Prud'Homme. 1995. The Dangers Of Decentralization. *Oxford Journals Economics and Social Sciences*. Volume 10 issue 2 (hal.201-220)
- Radianto. 1997. *Otonomi Keuangan Daerah Tingkat II: Suatu Studi di Maluku*. PRISMA nomor 3
- Risuhendi. 2012. Tesis: *Pengaruh Desentralisasi Fiskal dan Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rustiadi, dkk, 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*. Institute Pertanian Bogor.
- Saggaf. 1999. *Analisa Pengaruh Pendapatan Asli Daerah terhadap Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi di Kotamadya Dati II Pekan Baru*.
- Slinko, Irina. 2002. *Fiscal Decentralization on The Budget Revenue Inequity among Manupacalities and Growth Russian Regions*. Available: <http://www.econpapers.repec.org>
- Soeratno dan Lincoln Arsyad. 2003. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Suryana. 2000. *Ekonomi Pembangunan; Problematika dan Pendekatan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Thiessen, Ulriect. 2003. *Fiscal Decentralization and Economic Growth in High Income OECD Countries*. Fiscal Studies Vol.24 No. 3.
- Todaro, Michael P. and Smith Stephen C. 2003. *Economic Development*. Eighth Edition, United Kindom: Pearson Education Limited.
- Zamrud Utami. 2006. Tesis: *Pengaruh Desentralisasi Fiskal Terhadap Alokasi Belanja Daerah Untuk Pendidikan Dasar dan Menengah di Kota Bekasi*.

PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KUALITAS LAYANAN STAF ADMINISTRASI DAN TEKNISI JURUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI NEGERI DI KOTA PONTIANAK

Dedi Herdiansyah

herdiansyahdedi@yahoo.com

Tri Wahyuarini

rienn08@gmail.com

Sri Syabanita Elida

srisyabanitaelida@gmail.com

Syarifah Novieyana

novieyana77@yahoo.com

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak (Polnep)

Abstract

The winner in business competition is organization which provides the best quality service for its customers. The purpose of this study is to confirm the effect of quality service on students' satisfaction of a higher educational institution in Pontianak. There are four dimension of SERVQUAL that covers in this research, namely: tangibles, reliability, responsiveness and empathy. Service quality was represented by four administrative and technician staff that frequently handle students' problems. Survey was used as data collection method while questionnaire was used as data collection tool. Samples were chosen by probability sampling, stratified random sampling. Result of the study showed an affect of the four dimensions of SERVQUAL on students' satisfaction, where the most significant effect was occur from empathy dimension.

Keywords: *quality service, customer satisfaction, administrative, technician and staff.*

1. Latar Belakang

Setiap organisasi harus selalu belajar dan mengembangkan diri agar dapat bersaing di era globalisasi, di mana perubahan terjadi secara kontinyu dan seringkali tidak dapat diprediksi. Salah satu cara mengembangkan diri tersebut adalah melalui pengembangan dalam hal penyediaan layanan yang berkualitas, karena organisasi yang akan memenangkan persaingan adalah organisasi yang bisa memberikan layanan dengan kualitas terbaik kepada para pelanggannya. Bila layanan organisasi sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan, maka itulah yang disebut dengan layanan yang berkualitas.

Dalam beberapa tahun terakhir beberapa lembaga di Indonesia terus berusaha melakukan penelitian-penelitian dalam rangka menemukan strategi bersaing. Untuk dapat bersaing di era globalisasi dimana perubahan akan terus terjadi dan sulit diprediksi, setiap organisasi dituntut untuk terus berinovasi. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk berinovasi dalam menemukan strategi bersaing tersebut adalah melalui pengembangan kualitas layanan. Demikian pula pendidikan tinggi mulai banyak memperhatikan aspek layanan pada unit-unit layanan mereka. Penelitian yang pernah dilakukan dengan melihat persepsi mahasiswa terkait salah satu unit layanan yang ada di Pendidikan Tinggi seperti penelitian terhadap layanan unit *central administrative services* (Arena, Arnaboli, dan Azzone, 2010), layanan unit *chancellor college library* (Kachoka dan Hoskins, 2009), dan layanan *Instructor Service to Students* (Emanuel dan Adams, 2006). Penelitian kali ini akan menilai persepsi mahasiswa terhadap unit layanan administrasi yang ada di salah satu Jurusan di Politeknik Negeri Pontianak.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi milik pemerintah, selama ini Politeknik Negeri Pontianak (Polnep) juga sudah berusaha memperhatikan aspek layanan. Polnep berusaha mengubah cara pandangnya terutama di bidang layanan kepada mahasiswa selaku *stockholder* utama. Setiap individu yang merupakan bagian dari staf pegawai unit layanan di Polnep sudah seharusnya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan melayani mahasiswa dengan baik sehingga dapat memberikan kualitas layanan yang baik.

Kualitas pada dasarnya merupakan seperangkat ciri yang melekat pada suatu produk atau jasa yang memenuhi harapan konsumen (Gustavi, 2008). Kualitas suatu produk atau jasa sangat tergantung pada harapan konsumen (Kotler, 2003). Bila harapan konsumen terhadap suatu produk atau jasa sangat rendah tetapi ternyata produk tersebut melebihi harapan konsumen, maka dapat dikatakan konsumen akan menganggap produk tersebut berkualitas. Sebaliknya, bila suatu produk atau jasa yang sebenarnya berkualitas tetapi konsumen memiliki pengharapan yang lebih tinggi yang tidak dapat dipenuhi oleh produk atau jasa tersebut maka produk atau jasa tersebut akan dinilai tidak berkualitas.

Lembaga pendidikan salah satunya bertugas menyediakan layanan pendidikan kepada mahasiswanya. Layanan pada dasarnya merupakan sesuatu yang dapat didefinisikan secara terpisah, tidak berwujud dan ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan, dimana layanan dapat dihasilkan dengan menggunakan benda-benda berwujud atau tidak (Kotler, 2003). Dari batasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa layanan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang tidak berwujud, namun dapat dinikmati. Keluaran dari usaha ini tidak dapat dilihat dan diraba. Dengan demikian, jelas bahwa pendidikan dapat dikategorikan sebagai suatu kategori penyedia layanan, sehingga apabila ingin dilihat kinerjanya berasal dari kualitas layanan yang dilakukannya.

Parasuraman, Zeithaml dan Berry (1988) mengidentifikasi 5 (lima) dimensi pokok kualitas layanan yang akan mengarah pada kepuasan konsumen, yaitu *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy*. *Tangible* (bukti fisik) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi. *Empathy*, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan para pelanggan. *Reliability* (kehandalan) yaitu kemampuan memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan. *Responsiveness* (daya tanggap/kecepatan respon) yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan layanan dengan tanggap. *Assurance* (jaminan) mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan. Praktisi dan mahasiswa sering meringkas dimensi-dimensi layanan Parasuraman *et al.* ini dengan konsep TERRA. Kelima dimensi tersebutlah yang menjadi dasar dari model *Service Quality (SERVQUAL)*.

Telah banyak sekali riset yang menemukan hubungan antara kualitas layanan dengan kepuasan konsumen. Riset yang dilakukan oleh Hafeez dan Muhammad (2012) mengindikasikan agar organisasi meningkatkan kualitas layanannya dalam rangka meningkatkan kepuasan dan kesetiaan konsumen. De Jager dan Gbadamosi (2009) juga menemukan adanya pengaruh dari kualitas layanan terhadap kepuasan mahasiswa secara keseluruhan terhadap suatu lembaga pendidikan tinggi di Afrika Selatan. Akbariyeh (2012) yang meneliti tentang kepuasan mahasiswa terhadap layanan jasa elektronik sebuah universitas di Iran juga menemukan adanya pengaruh dari kualitas layanan terhadap kepuasan mahasiswa universitas tersebut. Sedangkan Mosahab, Mahamad dan Ramayah (2010) yang meneliti tentang kualitas layanan perbankan, menemukan hubungan antara kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen dan kepuasan konsumen ternyata menjadi faktor penghubung antara kualitas layanan dengan kesetiaan pelanggan.

Tujuan utama dari setiap bisnis adalah untuk menciptakan dan mempertahankan para pelanggan, oleh karena itu memahami pelanggan menjadi tugas berat manajemen agar dapat menciptakan kepuasan pelanggan. Apapun yang dilakukan manajemen tidak akan ada gunanya bila akhirnya tidak menghasilkan peningkatan kepuasan pelanggan. Adanya kepuasan pelanggan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai bahan analisis untuk meningkatkan layanan. Kotler (2003) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang ia rasakan

dibandingkan dengan harapannya. Jadi, kepuasan pelanggan yang terjaga merupakan kesungguhan kompetitif organisasi dan merupakan motor penggerak utama nilai-nilai organisasi. Sehingga mempertahankan kepuasan pelanggan merupakan langkah strategis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Pada penelitian ini, konstruk utamanya adalah adanya dugaan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan puas atau tidaknya pelanggan dalam hal ini mahasiswa sebagai pelanggan utama lembaga pendidikan tinggi. Karena penulis berasal dari lembaga pendidikan tinggi yang sama, karena itu lembaga pendidikan tinggi dijadikan objek penelitian ini adalah lembaga pendidikan tinggi negeri tempat penulis mengajar. Faktor-faktor tersebut adalah variabel kualitas layanan yang dilihat dari empat dimensi dalam SERVQUAL yaitu *tangibles*, *reliability*, *responsiveness* dan *emphaty*. Kualitas layanan lembaga pendidikan tinggi akan diwakili oleh empat orang staf administrasi dan teknisi yang paling sering berhubungan dengan mahasiswa yaitu staf jurusan, staf program studi serta teknisi. Jadi penilaian kualitas layanan yang diberikan oleh empat staf tersebut akan menjadi aspek-aspek layanan yang akan dinilai pengaruhnya terhadap kepuasan mahasiswa secara keseluruhan.

Pengembangan kuesioner mengacu pada dimensi-dimensi yang ada pada model SERVQUAL dari Parasuramanet *al.*, (1988) yaitu 4 dari 5 dimensi yang mereka temukan, sedangkan pertanyaan-pertanyaan yang ada diperoleh dengan memodifikasi item-item yang ada pada masing-masing dimensi tersebut. Satu dimensi lain yaitu *assurance*, tidak dimasukkan sebagai materi survei karena keterbatasan acuan dalam mengembangkan item-item pertanyaan pada dimensi *assurance* tersebut, terutama ketika dimensi tersebut digunakan untuk menilai individu. Penggunaan dimensi SERVQUAL dilatarbelakangi universalitas dari model ini dalam mengukur berbagai jenis layanan yang berbeda (Caro dan Garcia, 2007:67)

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian kali ini adalah apakah kualitas layanan yang diukur dari dimensi *reliability* (kehandalan), *responsiveness* (daya tanggap/kecepatan respon), *emphaty* (personalisasi), dan *tangibles* (bukti fisik/penampilan) berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa di lembaga pendidikan tinggi negeri dan apabila dilihat secara parsial, dimensi kualitas layanan manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa.

2. Tinjauan Teoritis

• Kualitas Layanan

Pelanggan membentuk kualitas layanan di dalam benaknya berdasarkan pengalaman di masa lampau, dari *word of mouth* atau dari iklan, kemudian mereka akan membandingkan antara kualitas layanan yang mereka harapkan dengan fakta layanan yang mereka terima (Kotler, 2003). Jika kualitas layanan yang mereka terima kurang dari kualitas layanan yang mereka harapkan, maka mereka akan kecewa karena merasa layanan tersebut buruk. Tapi jika layanan yang mereka terima melebihi kualitas layanan yang mereka harapkan, maka mereka akan senang dan akan kembali lagi. Jadi, kualitas suatu produk atau layanan sangat tergantung pada harapan konsumen. Sehingga benarlah apa yang dikatakan Kotler (2003) bahwa kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau layanan yang berpengaruh pada kemampuan untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan oleh konsumen atau yang tersirat.

Parasuramanet *al.*, (1985) mengidentifikasi sepuluh faktor utama yang menentukan kualitas jasa, yaitu: *Reliability*, *Responsiveness*, *Competence*, *Access*, *Courtesy*, *Communication*, *Credibility*, *Security*, *Understanding/knowing the customer*, dan, *Tangibles*. Dalam perkembangan selanjutnya 10 (sepuluh) dimensi yang ada dapat dirangkum menjadi 5 (lima) dimensi pokok yaitu Parasuramanet *al.*, (1988):

1. *Tangibles* (bukti langsung) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi.
2. *Reliability* (kehandalan), yaitu kemampuan memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan.

3. *Responsiveness* (daya tanggap), yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan layanan dengan tanggap.
4. *Assurance* (jaminan) mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.
5. *Empathy* meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan para pelanggan.

Sebagai pendapat pembanding, Szwarc (2005:31) mengatakan bahwa SERVQUAL merupakan salah satu metodologi penelitian yang di desain untuk mengidentifikasi *gap* antara harapan pelanggan terhadap suatu produk atau layanan yang disediakan, dan apa yang mereka terima/rasakan dari produk atau layanan tersebut. secara khusus Szwarc menterjemahkan 5 dimensi SERVQUAL sebagai berikut:

1. *Tangibles*, meliputi tampilan fisik orang dan fasilitas;
2. *Reliability*, dimana orang atau perusahaan melakukan seperti apa yang mereka janjikan, tepat waktu dan sesuai spesifikasi;
3. *Responsiveness*, mencakup keinginan untuk membantu dan memenuhi persyaratan individu);
4. *Assurance*, menampilkan keyakinan dan percaya diri, serta memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan/tugasnya dengan baik;
5. *Empathy*, diartikan sebagai upaya memahami kebutuhan pelanggan dan menyediakan layanan yang bersifat individual(*providing individualized service*).

Lebih lanjut Szwarc mengatakan bahwa pendekatan SERVQUAL yang pertamakali dikembangkan oleh Parasuraman *et al.* (1985), ini, adalah strategi kunci untuk menjaga atau memelihara agar pelanggan terpuaskan, dengan memastikan bahwa persepsi mereka terhadap layanan mendekati apa yang mereka harapkan. Dengan alasan bahwa pendekatan SERVQUAL ini adalah pendekatan yang paling universal terutama dalam menciptakan kepuasan konsumen, maka penelitian kali ini mengadopsinya sebagai acuan dalam mengembangkan kuisioner penelitian.

• Kepuasan Pelanggan

Pelanggan yang puas merupakan faktor kunci dalam membentuk hasrat pelanggan untuk membeli produk perusahaan berikutnya (Van Es, 2012). Lebih lanjut Van Es mengatakan bahwa kepuasan pelanggan dipertimbangkan sebagai strategi level (*as the corporate level strategy*) dan sebagai salah satu sumber keberhasilan usaha. Beberapa ahli memberikan beberapa pendapatnya mengenai kepuasan pelanggan. Sureshchandar, Rajendran and Anantharaman (2002, *dalam* Van Es, 2012) mengatakan bahwa kepuasan pelanggan merupakan suatu respon (baik emosional maupun kognitif) dan berkaitan dengan fokus tertentu (harapan, produk, pengalaman mengkonsumsi) dan terjadi pada suatu momen khusus yang bersamaan (yaitu setelah mendapatkan pengalaman maupun setelah mengkonsumsi sesuatu).

Secara general, kepuasan pelanggan merupakan perasaan senang atau kecewa yang dirasakan oleh pelanggan yang merupakan hasil dari membandingkan harapan dengan kenyataan yang diterima dalam kaitannya dengan pembelian produk atau jasa (Kotler, 2003). Jika kenyataan melebihi harapan maka akan merasa senang, tapi jika berada di bawah harapan maka akan merasa kecewa. Harapan itu sendiri dibentuk oleh pengalaman masa lampau, nasihat teman, maupun iklan. Westbrook dan Oliver (1991, *dalam* Osman dan Sentosa, 2013:27) mengatakan bahwa secara konsep kepuasan pelanggan didefinisikan sebagai perasaan pasca penggunaan/pemanfaatan barang atau jasa yang merupakan pengalaman pelanggan dari pembelian yang dilakukannya.

Kotler (2003) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi, kepuasan pelanggan yang terjaga merupakan keunggulan kompetitif organisasi dan merupakan motor penggerak

utama nilai-nilai organisasi. Sehingga mempertahankan kepuasan pelanggan merupakan langkah strategis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Kepuasan pelanggan ditentukan oleh dua variabel kognitif yakni harapan pada saat sebelum pembelian (*prepurchase expectation*) yaitu keyakinan tentang kinerja yang diantisipasi dari suatu produk jasa dan “*disconfirmation*” yaitu perbedaan antara prapembelian dan persepsi dari purnapembelian (*post purchase prescription*) (Kotler, 2003). Karena itu, dalam berbagai penelitian mengenai pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen, yang diteliti sebenarnya adalah kesenjangan antara harapan konsumen sebelum menikmati layanan dengan kenyataan yang diterima oleh konsumen setelah menerima layanan.

Telah banyak sekali riset yang menemukan hubungan antara kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen baik di dalam maupun di luar negeri. Riset yang dilakukan oleh Hafeez dan Muhammad (2012) yang meneliti tentang kualitas layanan, kepuasan konsumen dan program-program dengan kesetiaan nasabah perbankan, mengindikasikan agar organisasi meningkatkan kualitas layanannya dalam rangka meningkatkan kepuasan dan kesetiaan konsumen. De Jager dan Gbadamosi (2009) juga menemukan adanya pengaruh dari kualitas layanan terhadap kepuasan mahasiswa secara keseluruhan terhadap suatu lembaga pendidikan tinggi di Afrika Selatan. Akbariyeh (2012) yang meneliti tentang kepuasan mahasiswa sebagai dampak dari kualitas layanan elektronik sebuah universitas di Iran juga menemukan adanya pengaruh dari layanan berkualitas terhadap kepuasan mahasiswa universitas tersebut. Sedangkan Mosahab, Mahamad dan Ramayah (2010) yang meneliti tentang kualitas layanan perbankan, menemukan hubungan antara kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen dan kepuasan konsumen ternyata menjadi faktor penghubung antara kualitas layanan terhadap kesetiaan pelanggan. Oleh karena itu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah dimensi-dimensi kualitas layanan yang berupa *tangibles* (penampilan), *reliability* (kehandalan), *responsiveness* (daya tanggap/kecepatan respon), dan *emphaty* (personalisasi) berpengaruh positif pada kepuasan mahasiswa?
- b) Dari keempat dimensi kualitas layanan yang diteliti, dimensi manakah yang memiliki pengaruh paling besar

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai instrument utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup, dimana responden hanya bisa memilih dari pilihan jawaban yang tersedia. Unit analisisnya dilakukan pada level individu/mahasiswa. Adapun populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa yang mendapatkan layanan dari empat orang staf administrasi dan teknisi, hal ini mengacu pada pendapat Sekaran (2006) bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau minat yang akan diteliti. Dengan pertimbangan waktu dan biaya, penulis mengambil sampel sebanyak 100 responden untuk mewakili mahasiswa dengan kriteria tertentu yaitu mahasiswa laki-laki dan perempuan, yang telah menjadi mahasiswa minimal selama dua semester. Kriteria ini diambil dalam kaitannya dengan faktor lamanya menjalin komunikasi dan hubungan interpersonal. Mahasiswa yang telah belajar selama dua semester diasumsikan telah memiliki waktu yang cukup panjang untuk mendapatkan berbagai macam bentuk layanan dan dianggap merupakan waktu yang sudah cukup lama untuk membangun suatu hubungan interpersonal dengan pihak jurusan. Jumlah 100 responden diambil berdasarkan pertimbangan estimasi kemungkinan maksimum, Hair, Anderson, Black, Babin (2006) menyatakan bahwa jumlah sampel sebanyak 50 sudah dapat memberikan hasil yang valid, walaupun sampel sekecil ini tidak direkomendasikan untuk suatu penelitian, karena itu diambil 100 responden dengan perbandingan yang merata tiap semesternya. Hipotesis kemudian diuji dengan alat analisis regresi berganda menggunakan bantuan *Software SPSS 11.5*.

Model penelitian yang akan diuji kali ini adalah sebagai berikut:



Karena dalam setiap penelitian dibutuhkan kesepahaman yang sama untuk setiap variabel, maka penelitian kali ini memberikan definisi operasional dari masing-masing variabel terikat dan variabel bebas sebagai berikut. Sebagai *Dependent Variabel* (variabel terikat) yaitu kepuasan pelanggan peneliti mendefinisikannya sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya (Kotler,2003). Terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5 point yang dimulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Sedangkan untuk *Independent Variabel* (variabel bebas) diuraikan sebagai berikut:

1. *Tangibles* (penampilan) merupakan dimensi kualitas pelayanan yang meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi.
2. *Realibility* (kehandalan) merupakan kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan.
3. *Responsiveness* (kecepatan respon) merupakan keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
4. *Emphaty* (personalisasi) meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan para pelanggan.

Kemudian untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya maka dilakukan juga uji validitas data. Pengujian reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengulangan. Konsistensi internal item-item dalam kuesioner akan diuji dengan *Cronbach alpha*. Nilai *rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006).

4. Hasil dan Pembahasan

Pertanyaan riset pertama yaitu apakah dimensi kualitas layanan yang berupa *reliability* (kehandalan), *responsiveness* (daya tanggap/kecepatan respon), *emphaty* (personalisasi), dan *tangibles* (penampilan) berpengaruh positif pada kepuasan mahasiswa?

1. Pada staf pertama, secara general dimensi kualitas layanan terbukti mempengaruhi kepuasan konsumen dengan nilai α yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari dimensi kualitas layanan *reliability*, *responsiveness*, *emphaty* dan *tangibles* terhadap kepuasan mahasiswa. Tetapi bila dilihat angka signifikansi, maka secara parsial yang terbukti memiliki pengaruh hanyalah dimensi *reliability* dan *emphaty*. Sedangkan kedua dimensi lainnya tidak terbukti. Perlu diketahui bahwa dari perhitungan *mean*, dimensi *tangibles* mendapatkan *mean* tertinggi, tetapi dalam pengujian ternyata tidak berpengaruh secara parsial pada kepuasan mahasiswa.
2. Pada staf kedua, secara general dimensi kualitas layanan terbukti mempengaruhi kepuasan konsumen dengan nilai α yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari dimensi kualitas layanan *reliability*, *responsiveness*, *emphaty* dan *tangibles* terhadap kepuasan mahasiswa. Tetapi bila dilihat angka signifikansi, maka secara parsial yang terbukti memiliki pengaruh hanyalah dimensi *emphaty*.

Sedangkan ketiga dimensi lainnya tidak terbukti. Perlu diketahui bahwa dari perhitungan *mean*, dimensi *tangibles* mendapatkan *mean* tertinggi, tetapi dalam pengujian ternyata tidak berpengaruh secara parsial pada kepuasan mahasiswa.

3. Pada staf ketiga, serupa hasilnya dengan staf kedua, secara general dimensi kualitas layanan terbukti mempengaruhi kepuasan konsumen dengan nilai α yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari dimensi kualitas layanan *reliability*, *responsiveness*, *emphaty* dan *tangibles* terhadap kepuasan mahasiswa. Tetapi bila dilihat angka signifikansi, maka secara parsial yang terbukti memiliki pengaruh hanyalah dimensi *emphaty*. Sedangkan ketiga dimensi kualitas layanan lainnya tidak terbukti. Dari perhitungan *mean*, dimensi *tangibles* mendapatkan *mean* tertinggi, tetapi dalam pengujian ternyata tidak berpengaruh secara parsial pada kepuasan mahasiswa.
4. Pada staf keempat, juga terbukti secara general dimensi kualitas layanan terbukti mempengaruhi kepuasan konsumen dengan nilai α yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari dimensi kualitas layanan *reliability*, *responsiveness*, *emphaty* dan *tangibles* terhadap kepuasan mahasiswa. Lagi-lagi berdasarkan angka signifikansi, secara parsial maka yang terbukti memiliki pengaruh secara parsial hanyalah dimensi *emphaty*. Sedangkan ketiga dimensi lainnya tidak terbukti. Dari nilai *mean*, dimensi *tangibles* mendapatkan *mean* tertinggi, tetapi dalam pengujian ternyata tidak berpengaruh secara parsial pada kepuasan mahasiswa.

Dimensi layanan yang paling baik pada kepuasan mahasiswa adalah personalisasi (*emphaty*) karena dari empat hipotesis yang diuji, hasilnya menunjukkan dimensi ini berpengaruh pada kepuasan mahasiswa. Sedangkan tiga dimensi yang lain tidak berpengaruh secara parsial.

Dengan hasil penilaian mahasiswa terhadap kualitas layanan keempat staf administrasi teknisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kali ini mengkonfirmasi bahwa ada pengaruh positif dari faktor-faktor dimensi kualitas layanan yaitu keandalan, kecepatan respon, personalisasi dan penampilan staf administrasi dan teknisi Jurusan Administrasi Bisnis terhadap kepuasan mahasiswa. Dengan demikian penelitian ini menemukan hasil yang sama dan memperkuat hasil temuan dari penelitian beberapa penelitian sebelumnya seperti Hafeez dan Muhammad (2012) De Jager dan Gbadamosi (2009) Akbariyeh (2012) Mahamad dan Ramayah (2010), bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

5. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya berfokus pada orang (aspek manusia) yang dalam hal ini dinilai adalah petugas layanan yakni staf layanan administrasi dan teknisi Jurusan di salah Perguruan Tinggi Negeri di Pontianak, belum menilai aspek lain selain orang seperti lingkungan dan sistem yang mendukung layanannya, sehingga penelitian ke depan perlu mengakomodir aspek-aspek lain secara komprehensif yang secara keseluruhan bisa dinilai oleh mahasiswa sebagai pelanggan yang ada di kampus.

Penelitian kali ini hanya mengakomodir 4 dimensi dari SERVQUAL model dikarenakan keterbatasan acuan untuk dijadikan materi survei dalam bentuk kuesioner, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan mengakomodir 5 dimensi yang ada.

Dengan hanya melakukan survei di satu jurusan dari 8 jurusan yang ada di Polnep, bisa jadi hasil/kesimpulan yang diperoleh menjadi berbeda jika dilakukan pada keseluruhan jurusan yang ada, dikarenakan responden memiliki ruang yang lebih luas untuk menilai keseluruhan staf yang ada di seluruh unit layanan administrasi dan teknisi. Mungkin saja dengan hasil yang baik di Jurusan AB ini dikarenakan kualitas staf administrasi dan teknisi lebih terampil dari staf di jurusan lain, atau dengan keadaan

sebaliknya di jurusan lain hasil penilaiannya mungkin akan lebih baik. Namun dengan menilai secara keseluruhan, maka hasil/kesimpulan yang diperoleh menjadi kinerja layanan secara kelembagaan.

Dengan mengkomodir jurusan secara keseluruhan, sekaligus juga penelitian ke depan tersebut akan memiliki/membutuhkan penilaian responden yang lebih banyak dari responden sekarang yang hanya 100 orang mahasiswa, sehingga diharapkan penilaiannya menjadi lebih baik.

Penelitian ke depan perlu diperkuat dengan melakukan penelitian kualitatif terlebih dahulu untuk proses penggalan dimensi-dimensi lain selain dimensi yang ada di model SERVQUAL, bisa jadi ada/terdapat aspek lain yang dinilai secara khas/khusus oleh mahasiswa (pelanggan yang ada dikampus). Dengan demikian, materi survei dalam kuesioner nantinya benar-benar mengkomodir aspek-aspek penting yang dinilai mewakili aspirasi dari mahasiswa-mahasiswa Polnep itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Akbariyeh. 2012. A Survey Study on Affecting Factors of Students' Satisfaction from the Electronic Services Quality of Higher Education Institutions, *International Journal of Natural and Engineering Science* 6 (1):61-66.
- Arena, M., Arnaboldi, M., dan Azzone, G. 2010. Student Perceptions and Central Administrative Services the Case of Higher Education in Italy. *Studies in Higher Education* 35 (8): 941-959
- Caro, L.M., dan Garcia, J.A.M. 2007. Measuring Perceived Service Quality In Urgent Transport Service. *Journal of Retailing and Consumer Services* 14: 60-72.
- De Jager, dan Gbadamosi, G. 2009. Specific Remedy for Specific Problem: Measuring Service Quality in South African Higher Education. *High Educ* 60: 251-267
- Emanuel, R., dan Adams, J.N. 2006. Assessing College Student Perceptions of Instructor Customer Service Via the Quality of Instructor Service to Students (QISS) Questionnaire. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 31 (5): 535-549
- Gustavi, A. 2008. *Customer Care and Customer Relation*. Modul Mata Kuliah Quality Management System Learning Unit 2.7, ILO-Nuffict
- Hafeez, S dan Muhammad, B. 2012. The Impact of Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty program on Customer's Loyalty: Evidence from Banking Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Social Science* 3 (16):200-209
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Black, W.C., dan Babin, B.J. 2006. *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc
- Kachoka, N. dan Hoskins, R. 2009. Measuring the Quality of Service a Case of Chancellor College Library, University of Malawi. *SA Jnl Ubs & Info Sci.* 75 (2): 170-178
- Kotler, P. 2003. *Marketing Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc
- Mosahab, R., Mahamad, O, dan Ramayah, T. 2010. Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty: A Test of Mediation. *International Business Research* 3 (4):72-80
- Osman, Z. Dan Sentosa, I. 2013. Mediating Effect of Customer Satisfaction on Service Quality and Customer Loyalty Relationship in Malaysian Rural. *Tourism International Journal of Economics Business and Management Studies* 2 (1): 25-37

- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., dan Berry, L.L. 1988. SERVQUAL: A Multiple Item Scale for Measuring Customer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing* 64(1): 12-40.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., dan Berry, L.L. 1985. A Conceptual Model of Service Quality and the Implications for Future Research. *Journal of Marketing* 49: 41-50.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*, Buku 2 Edisi 5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Szwarc, P. 2005. *Researching Customer Satisfaction and Loyalty: How To Find Out What People Really Think*. Market Research in Practice Series. Kogan Page Ltd, London
- Westbrook, R. dan Oliver, R. 1991. The Dimensionality of Consumption on Emotion Patterns and Consumer Satisfaction. *Journal of Consumer Research*, 18 (1): 84-91
- Van Es, R.A.J. 2012. *The Relationship between Service Quality and Customer Loyalty, and its Influence on Business Model Design A study in the Dutch Automotive Industry*. MSc in Business Administrations, University of Twente, Belanda

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL ANTARA (STUDI PADA BANK JATENG KANTOR CABANG PEMBANTU JOHAR)

Muliawan Hamdani
STIE Bank BPD Jateng

Abstract

This research was conducted at the scope of Johar Subsidiary Branch Office of Bank Jateng, a subsidiary branch office of Bank Jateng which is located in the city of Semarang. The aims of this research were (1) to test empirically the influence of Locus of Control to the Role Conflict with Islamic Work Ethics as intervening variable. (2) to test empirically the influence of Locus of Control to the Role Ambiguity with Islamic Work Ethics as intervening variable. (3) to test empirically the difference of impregnability in Islamic Work Ethics upholding among internalizer type and externalizer type of employees. (4) to test empirically the influence of Islamic Work Ethics to the Role Conflict. (5) to test empirically the influence of Islamic Work Ethics to the Role Ambiguity.

The population and samples of this research were 20 employees of Johar Subsidiary Branch Office of Bank Jateng. They all believe in Islam. The data of the research were obtained by questionnaires, literature study, and documentation. Later, to the questionnaires of the research, validity and reliability tests were conducted. Through both tests conducted, all criterions could be fulfilled.

To test the validity of each hypothesis, regression and path analysis were applied. Based on both analysis, several conclusions were formulated. They were: (1) Locus of Control influenced the Role Conflict with Islamic Work Ethics as intervening variable (Hypothesis 1 was accepted). (2) Locus of Control did not influence the Role Ambiguity with Islamic Work Ethics as intervening variable (Hypothesis 2 was rejected). (3) The employees with internalizer type did not perform the difference of impregnability in Islamic Work Ethics upholding with the externalizer type one (Hypothesis 3 was rejected). (4) Islamic Work Ethics influenced the Role Conflict (Hypothesis 4 was accepted). (5) Islamic Work Ethics did not influence the Role Ambiguity (Hypothesis 5 was rejected).

Key Words: Locus of Control, Islamic Work Ethics, Role Conflict, and Role Ambiguity.

I. Pendahuluan

Pada era sekarang ini, peran lembaga perbankan dalam kegiatan perekonomian negara merupakan keniscayaan. Hampir tidak ada satu pun negara di dunia yang mengelola aktivitas perekonomiannya tanpa melibatkan kontribusi peran bank. Sebagaimana dinyatakan oleh Levine yang dikutip oleh Widjojo (2010 : 42, dalam repository USU Bab I Pendahuluan.pdf, 2009), peranan bank sangatlah penting guna mendukung kegiatan pembangunan karena kegiatan pembangunan perekonomian suatu negara sangat bergantung kepada dinamika perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan.

Sebagai agen pembangunan (*agent of development*), bank terutama bank milik pemerintah diharapkan mampu memelihara stabilitas moneter (Santoso, 1996:2 dalam repository USU Bab I Pendahuluan.pdf, 2009). Upaya untuk memelihara stabilitas moneter itu salah satunya dilakukan dengan mengatur perputaran jumlah uang di kalangan masyarakat melalui peran bank sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*).

Selain itu, bank juga memiliki beberapa fungsi yakni:

1. menghimpun dana dari masyarakat.
2. menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit kepada pihak yang membutuhkannya.
3. memperlancar transaksi perdagangan dan pembayaran uang.
4. menjadi perantara bagi pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkannya (Salim, 2010).

Mengingat peran penting yang dilakukannya bagi tatanan perekonomian itu, maka bank harus dikelola dengan baik. Sebagaimana yang telah diketahui bersama, bank adalah lembaga usaha yang bergerak dalam bidang jasa. Sedangkan jasa itu sendiri amat erat kaitannya dengan persepsi kepuasan atau kekecewaan yang dirasakan oleh para konsumen terhadap pelayanan yang diberikan. Pada kenyataannya, dalam bidang usaha jasa seperti halnya bank ini, kontak langsung antara sumber daya manusia yang dimiliki dengan para konsumen terjadi secara lebih intensif. Oleh karena itulah, peran sumber daya manusia dalam hal ini para karyawan menjadi satu hal yang sangat signifikan.

Pentingnya perhatian pada peran sumber daya manusia dalam bidang perbankan menjadi sangat bermakna karena kenyataan menunjukkan bahwa setiap bank pasti harus bersaing dalam memberikan pelayanan dengan bank-bank lainnya. Demikian pula, mobilitas sumber daya manusia berupa karyawan untuk keluar dari tempat kerja semula dan memasuki tempat kerja baru yang disukai tidak bisa dihambat.

Bagi setiap lembaga termasuk pula bank, sumber daya manusia yang berkualitas baik adalah para karyawan yang bisa dan bersedia melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sesuai dengan tugas pokok dan fungsi atau uraian tugas (*job description*) yang telah digariskan. Bila mereka bisa melaksanakan berbagai pekerjaan yang telah dibebankan dengan baik, para karyawan dinilai mampu memberikan kontribusi peran yang bagus bagi pencapaian tujuan lembaga.

Dari penjelasan di atas, para karyawan memang senantiasa mempunyai peran kunci. Akan tetapi, mereka bisa melaksanakan segala pekerjaan atau tanggung jawab yang diamanahkan secara baik apabila mereka dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan, memperoleh dukungan yang memadai dari rekan kerja, mendapatkan alokasi sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan, dan mengerjakan sesuatu yang dinilai selaras dengan prinsip atau nilai yang diyakini. Dengan demikian, mereka tidak mengalami konflik peran (*role conflict*). Sebisa mungkin, setiap lembaga tak terkecuali pula Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar harus berupaya agar konflik peran ini tidak terjadi karena ia menimbulkan dampak buruk. Bila konflik peran terjadi, para karyawan bisa mengalami stress. Keadaan seperti ini berdampak pada penurunan kinerja mereka nantinya.

Disamping itu, mereka juga memerlukan beberapa keadaan yang kondusif berupa jelasnya tanggung jawab maupun wewenang yang melekat serta dipahaminya secara pasti harapan yang diberikan oleh lembaga.

Selain itu, pemahaman secara jelas tentang bagaimana mekanisme penilaian atas tugas dilakukan maupun kepada siapa penilaian tersebut harus dimintakan perlu dimiliki. Jika beberapa keadaan itu terwujud dalam dinamika kegiatan bekerja mereka, ambiguitas peran (*role ambiguity*) tidak terjadi. Seperti halnya konflik peran, ambiguitas peran juga harus diupayakan agar tidak terjadi karena ia pasti menyebabkan para karyawan mengalami kebingungan atau kegamangan dalam bekerja.

Konflik peran serta ambiguitas peran tersebut memang akan menciptakan kesulitan bagi para karyawan apabila mereka mengalaminya. Demikian pula, lembaga mungkin sekali dirugikan pada akhirnya. Tetapi, kondisi buruk yang ditimbulkan oleh keduanya bisa diminimalkan atau dikurangi dampaknya apabila setiap karyawan mampu mengendalikan diri dan kehidupan pribadinya dengan baik, menanamkan keyakinan positif tentang peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, serta meyakinkan dirinya bahwa ia mampu menyiasati dinamika kehidupan tersebut. Dalam hal ini, aspek *locus of control* para karyawan menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan. Ia merupakan cerminan sejauh mana individu meyakini bahwa apa yang mereka lakukan mempengaruhi kehidupannya maupun apa yang terjadi pada dirinya.

Mengenai *locus of control* ini, ia dikelompokkan menjadi dua macam. Pertama adalah keyakinan bahwa nasib seseorang berada dalam kendali perilaku pribadi atau perbuatan yang dilakukannya. Keyakinan seperti ini dinamakan *internal locus of control*. Sedangkan yang kedua adalah keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi pada seseorang merupakan akibat dari takdir atau perilaku pihak lain. Ia dinamakan *external locus of control* (Darwish A. Yousef, 2000).

Locus of control dinilai perlu memperoleh perhatian serius karena ia mampu menimbulkan dampak terhadap sisi psikologis karyawan serta kinerja lembaga. Melalui penelitian yang dilaksanakannya pada tahun 1997, R.A. Bernardi (dalam Darwish A. Yousef, 2000) menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki *internal locus of control* lebih kuat (tipe *internalizer*) cenderung

mengalami stress dalam tingkatan lebih rendah dari pada para karyawan yang lebih kuat *external locus of control*nya (tipe *externalizer*).

Sebagian besar karyawan dari Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar menganut agama Islam. Bagi para pemeluknya, setiap agama termasuk pula Islam memiliki kedudukan khusus pada kehidupan mereka, terlepas dari seberapa dalam pemahaman dan penghayatan terhadap berbagai ajaran luhur yang dikandungnya. Di dalamnya, berbagai aspek kehidupan telah diatur dan memperoleh perhatian. Tak terkecuali pula hal-hal yang berkenaan dengan bagaimana para penganutnya harus menampilkan perilaku saat bekerja serta memberikan makna bagi pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka. Permasalahan seperti itu memiliki keterkaitan dengan nilai-nilai Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethics*). Melalui nilai-nilai Etika Kerja Islami, diharapkan pengendalian diri serta kehidupan pribadi dalam *locus of control* mampu meminimalkan dampak buruk yang ditimbulkan oleh konflik peran dan ambiguitas peran. Di sini, nilai-nilai Etika Kerja Islami menempatkan diri sebagai faktor atau variabel antara. Seorang karyawan yang meyakini kebenaran serta memegangnya secara teguh seharusnya mempunyai *internal locus of control* lebih kuat.

Beberapa hal tersebut dinilai sangat penting untuk diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar. Karenanya, suatu penelitian yang relevan untuk itu perlu dilakukan. Penelitian terkait dengan masalah itu berjudul "Pengaruh Locus of Control Terhadap Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Antara (Studi Pada Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar)".

II. Tinjauan Pustaka

II.1. Locus of Control

Pada awalnya, konsep *locus of control* ini diperkenalkan oleh seorang pakar ilmu psikologi bernama Julian Rotter pada tahun 1954 (James Neill, 2007 : 1). Sebagai salah satu variabel kepribadian, *locus of control* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai letak kendali (James L. Gibson et al, 1996 : 161) atau tempat kedudukan kendali (Stephen P. Robbins, 1996 : 227) memang mempunyai arti tersendiri yang bisa menentukan perjalanan hidup seseorang.

Secara konseptual, *locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang mengenai penyebab utama yang mendasari berbagai peristiwa dalam kehidupannya (James Neill, 2007 : 1). Dengan makna dasar yang sama, Julian Rotter mengartikannya sebagai keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan terjadinya berbagai hal yang baik maupun buruk dalam kehidupannya (dalam Wikipedia, 2008 : 1). Sedangkan Darwish A Yousef (2000, 3) memaknai *locus of control* sebagai keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perilakunya dan konsekuensi yang harus ditanggung olehnya berkenaan dengan perilakunya itu.

Berdasarkan atas orientasinya, Julian Rotter membedakan *locus of control* menjadi dua klasifikasi yakni *internal locus of control* dan *external locus of control* (dalam Wikipedia 2008 : 1). *Internal locus of control* cenderung mengarahkan berbagai kejadian, hasil, maupun dampak yang timbul pada kemampuan pengendalian seseorang. Sehingga, *internal locus of control* merupakan keyakinan bahwa suatu kejadian pada dasarnya dikendalikan oleh keputusan, usaha, serta perilakunya sendiri. Sedangkan *external locus of control* cenderung menumpukan berbagai kejadian, hasil, atau dampak yang timbul pada berbagai keadaan yang terjadi di luar diri seseorang misalnya takdir, lingkungan, keberuntungan, atau orang lain yang lebih berkuasa.

Pada dasarnya setiap pribadi mempunyai kedua orientasi *locus of control* itu. Namun, pada kenyataannya memang ada pribadi yang lebih kuat *internal locus of control*nya. Pribadi semacam ini disebut *internalizer*. Sebaliknya, ada pula pribadi yang justru lebih kuat *external locus control*nya. Karenanya, ia dinamakan sebagai *externalizer*.

Upaya seorang *internalizer* untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya diwujudkan melalui beberapa upaya. pengendalian unsur-unsur organisasional. Beberapa contoh upaya yang mungkin dilakukan adalah merancang aliran pekerjaan, melaksanakan pembagian kerja, merencanakan prosedur operasional pekerjaan, memperjelas hubungan atasan dengan bawahan, serta berpartisipasi dalam perumusan kebijaksanaan organisasi.

Pada sisi lain, seorang *externalizer* cenderung tunduk pada kebijaksanaan yang berlaku serta dapat menerima kondisi yang ada. Bila *internalizer* memandang dirinya sebagai penentu, maka *externalizer* melihat penentunya berada pada orang lain semisal atasan. Karena itu, *externalizer* akan lebih mudah diminta untuk bersikap patuh selaku bawahan dibandingkan dengan *internalizer* yang mungkin lebih menginginkan kebebasan. Dengan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi, *externalizer* tentunya akan lebih mudah diperintah, diarahkan serta dibentuk menjadi karyawan yang taat.

II.2. Etika Kerja Islami

Ditinjau dari pengertian dasarnya, menurut Manuel G. Velasques (2005, 7), etika (*ethics*) merupakan prinsip tingkah laku berkenaan dengan hal yang dianggap baik serta buruk secara moral yang mengatur individu dan kelompok. Ia bisa pula dimaknai sebagai suatu ilmu yang mengkaji standar moral perorangan serta standar moral masyarakat.

Etika juga mempertanyakan bagaimana standar itu diaplikasikan dalam kehidupan kita serta apakah standar ini masuk akal atau tidak. Demikian pula penalaran yang mendukung standar itu, apakah baik atau buruk (Manuel G. Velasques, 2005 : 10). Sedangkan Muhammad Ridwan (2008 : 2) menyatakan bahwa etika dimaknai sebagai suatu tata perilaku atau seperangkat prinsip yang mengatur kehidupan manusia (*a code or set of principles which people live*). Selain itu, ia juga dapat dipahami sebagai seperangkat peraturan tentang bagaimana manusia harus hidup secara baik menurut ukuran moral serta memberikan batasan tentang mana hal yang baik serta buruk (Kuswahyudi, 2008:2).

Salah satu hal yang melekat dalam dinamika kehidupan masyarakat modern adalah aktivitas bekerja. Dengan bekerja -tanpa pandang apa profesinya- setiap pribadi bisa memenuhi kebutuhan hidupnya serta mencapai apa yang diinginkannya. Melalui bekerja pula, kehormatan seseorang tetap terjaga dan ia bisa mengaktualisasikan dirinya di dalam ruang lingkup sosialnya sepanjang pekerjaan yang ditekuni tidak melanggar norma.

Bagi para pemeluk agama Islam, aktivitas bekerja merupakan aktivitas yang sangat bermakna. Melalui berbagai ajarannya, Islam selalu menyerukan penganutnya untuk memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan menciptakan kemajuan serta kemanfaatan bagi seluruh bidang kehidupan ini. Sebagai misal, Allah berfirman dalam Al Qur'an surat Al Jum'ah ayat 10 yakni "Dan apabila kalian telah selesai melaksanakan shalat, maka menyebarlah kalian dimuka bumi dan carilah karunia Allah serta banyaklah mengingatnya supaya kalian mendapatkan keberuntungan" (dalam Fathul Wahid, 2007 :1). Nabi terakhir dan panutan umat Islam yakni Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Salaam menyatakan bahwa kegiatan bekerja (sepanjang dilakukan secara halal) bisa memiliki nilai yang setara dengan *jihad fi sabilillah*. Tentang hal itu, beliau pernah menyampaikan sabda melalui hadist yang diriwayatkan oleh Ath Thabrani yakni "Apabila ia bekerja untuk menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah *jihad fi sabilillah*. Jika ia bekerja untuk menghidupi kedua orang tuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah *jihad fi sabilillah*. Seandainya ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak memintaminta, itu juga *jihad fi sabilillah*" (dalam Fathul Wahid, 2007 :1).

Pada prinsipnya, etika kerja dalam Islam (selanjutnya disebut Etika Kerja Islami) melingkupi dua macam fungsi ini, yaitu *amal* atau *shun* sebab ajaran Islam melingkupi seluruh perbuatan manusia (Fareed Ridwanullah, 2008 :4). Karenanya, aspek etis baik dari *amal* maupun *shun* atau apa yang secara lahiriah dikerjakan manusia memiliki landasan petunjuk serta ajaran dalam agama Islam. Akhirnya, Etika Kerja Islami bisa disimpulkan sebagai prinsip terkait dengan hal yang dianggap baik serta buruk secara moral yang mengatur perilaku individu dan kelompok dalam bekerja berdasarkan ajaran Islam.

Ditegaskan dalam ajaran agama Islam bahwa setiap pribadi manusia adalah makhluk paling mulia. Karena itulah, karakteristik tersebut harus ditampilkan. Kehormatan diri atau *izzah* wajib dijaga. Berkenaan dengan hal ini, sifat malas dan menyia-nyiakan waktu tanpa manfaat amat ditentang dalam ajaran Islam. Terkait dengan hal ini, Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Salaam pernah berdo'a, "Ya Allah, sesungguhnya Aku berlindung kepadaMu dari sifat lemah dan malas!" (dalam Agustianto, 2008 : 2). Dikatakan pula oleh Tanri Abeng (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 2) dalam artikel berjudul "Business Ethics in Islamic Context; Perspective of A Moslem Business Leader" yang ditulisnya pada tahun 1997, ajaran agama Islam menasehatkan para pemeluknya untuk menentang praktek memintaminta maupun hidup dengan menjadi beban bagi orang lain. Kemalasan, kecerobohan

menggunakan waktu, kegemaran meminta-minta, dan perasaan tidak malu menjadi beban bagi orang lain menjadikan kehormatan seorang muslim terdegradasikan. Keadaan seperti itu tidak boleh terjadi.

Berdasarkan prinsip Etika Kerja Islami (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 2), dedikasi tinggi pada pekerjaan adalah suatu bentuk kebajikan. Upaya yang memadai harus dilakukan dalam aktivitas bekerja seseorang karena hal ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pribadi yang cakap. Kerja sama antara pribadi satu dengan lainnya dalam bekerja mendapatkan penekanan dan saling memberi serta menerima saran dinilai sebagai cara yang baik untuk mengatasi hambatan maupun menghindari kesalahan. Sedangkan hubungan sosial dalam aktivitas bekerja perlu memperoleh penguatan agar mampu memenuhi tuntutan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan sosial.

Lebih lanjut, seorang muslim harus memandang bekerja sebagai pembentuk kemandirian serta media untuk mengembangkan diri serta bekerja dengan keras adalah suatu cara untuk mencapai kemajuan dalam kehidupannya. Namun, semuanya harus diawali oleh niat yang baik (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 2). Tanpa dilandasi oleh niat baik tersebut, segala perbuatan baik yang telah dilakukan tidak memiliki arti. Sebagaimana disabdakan oleh Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi wa Salaam dalam salah satu hadistnya yaitu “Sesungguhnya semua pekerjaan atau perbuatan itu tergantung pada niat-niat yang dimiliki para pelakunya. Jika tujuannya tinggi (yakni mencari ridha Allah), ia akan mendapatkan nilai kerja yang tinggi dan jika tujuannya rendah (seperti halnya mencari popularitas atau pujian) maka ia akan mendapatkan nilai kerja yang rendah yaitu serendah tujuannya” (dalam Fareed Ridwanullah, 2008 : 5).

Berkenaan dengan Etika Kerja Islami ini, ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami serta ditaati oleh setiap muslim yang bekerja (Abi Ummu Salmiyah, 2008 : 2-4). Beberapa prinsip dasar itu adalah:

1. Melakukan pekerjaan secara baik
Sudah sepantasnya bila seorang muslim menampilkan karakteristik *khairu ummah*, tak terkecuali pula dalam bekerja. Karenanya, sifat tersebut harus ditampilkan ketika ia melakukan suatu pekerjaan.
Prinsip ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi wa Salaam sebagaimana diriwayatkan oleh Al Baihaqi yakni “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik” (dalam Abi Ummu Salmiyah, 2008 : 2).
2. Menampilkan sifat takwa dalam melaksanakan pekerjaan
Bekerja tidak dapat dilepaskan dari dimensi transendental hubungan antara manusia dengan Tuhannya. Sehingga, bila seorang muslim bekerja, ia mempunyai kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai etika karena hal ini merupakan bukti adanya rasa takwa.
Hendaknya, setiap muslim yang bekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan karena bekerja dilakukan bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan. Tujuan utama bekerja adalah demi memperoleh ridha Allah sekaligus berkhidmat kepada umat. Dalam Al Qur’an surat Al Jum’ah ayat 10 sebelumnya telah disampaikan bahwa setiap muslim haruslah berusaha senantiasa mengingat Allah dimanapun ia berada dan kapan saja, tak terkecuali ketika ia tengah bekerja.
3. Memiliki kebaikan budi, kejujuran, dan sikap amanah
Ketika seorang muslim bekerja, maka ia tetap harus memiliki komitmen terhadap agamanya dengan memperkuat motivasi positif untuk menjalankan kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki perilaku muamalahnya seperti halnya berlaku jujur, memperlihatkan kebaikan budi, dan menjaga amanah yang diberikan kepadanya.
Melalui hadist yang diriwayatkan oleh Ahmad dan Abu Dawud, Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi wa Salaam telah bersabda “Tunaikanlah amanah terhadap orang yang telah memberikan amanah kepadamu dan janganlah berkhianat terhadap orang yang mengkhianatimu!” (dalam Abdul Aziz, 2008 : 3).
4. Merasa memiliki keterikatan terhadap Tuhan

Mengingat kenyataan bahwa bekerja merupakan sarana untuk mencari ridha Allah, setiap muslim harus dapat menanamkan keyakinan kuat bahwa dirinya selalu berada pada jangkauan kendali serta penglihatannya.

Setiap kali ia ingin melakukan perbuatan menyimpang, hendaknya hal itu selalu diingat olehnya. Hal itu juga relevan dengan firman Allah dalam Al Qur'an surat Al Jum'ah ayat 10 di muka.

5. Selalu berusaha melakukan cara halal dalam semua jenis pekerjaan
 Bagaimana seorang manusia memperoleh pendapatan atau mencapai sesuatu yang diinginkan memiliki keterkaitan dengan kehormatan dirinya. Jika ia melakukannya dengan cara yang baik dan halal, ia akan dinilai mulia oleh sesamanya. Sebaliknya, bila ia melakukannya dengan cara tercela dan haram, ia akan dipandang hina sekalipun pada dasarnya ia berasal dari kalangan yang terpandang.
 Tentang hal ini, Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Salaam bersabda dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ath Thabrani yakni "Mencari sesuatu yang halal adalah wajib bagi setiap muslim" (dalam Abi Ummu Salmiyah, 2008 : 4). Selain itu, melalui hadist yang diriwayatkan oleh Muslim dan Tirmidzi beliau juga menyatakan "Sesungguhnya Allah adalah Dzat Yang Baik, mencintai yang baik, dan tidak menerima (sesuatu) kecuali yang baik dan sesungguhnya Allah memerintahkan kepada orang-orang mukmin sesuatu yang diperintahkan kepada para utusanNya" (dalam Abi Ummu Salmiyah, 2008 : 4).
6. Tidak memaksakan diri melebihi batas kemampuannya
 Unsur jasmani dan rohani dari tubuh manusia merupakan karunia Tuhan yang tidak ternilai harganya. Oleh sebab itulah, ia harus selalu dijaga sebaik-baiknya dari hal-hal yang dapat merusakkan atau menurunkan kemampuannya semisal bekerja keras tanpa mengenal waktu istirahat. Bagaimanapun juga, tubuh manusia memiliki batas kemampuan tertentu. Sehingga, ia harus memperoleh istirahat yang cukup dan menerima beban sesuai dengan kemampuan maksimalnya.
 Nasihat untuk memperhitungkan batas kemampuan ini pernah disampaikan oleh Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Salaam dalam satu hadist yaitu "Sesungguhnya, tubuhmu memiliki hak atas dirimu" (dalam Abi Ummu Salmiyah, 2008 : 4).
7. Tidak melakukan pekerjaan yang mendurhakai Allah
 Bekerja memang merupakan kewajiban setiap muslim. Namun, tentunya pekerjaan tersebut bukan merupakan perbuatan yang melanggar ketentuan Allah seperti halnya merampok, menjual obat terlarang atau minuman keras, menjual diri, dan memeras orang lain yang lebih lemah.
 Demikian pula, seorang pedagang tidak boleh melakukan penipuan kepada para pembeli serta seorang pejabat tidak diperkenankan melakukan penyalahgunaan jabatan untuk memperkaya diri. Dalam Al Qur'an surat As Syu'ara ayat 181 sampai dengan 183, masalah itu ditegaskan oleh firman Allah yakni "Sempurnakanlah takaran dan janganlah engkau termasuk orang-orang yang merugikan! Dan timbanglah dengan timbangan yang lurus serta janganlah engkau merugikan manusia pada hak-haknya! Serta janganlah engkau merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan!" (dalam Abdul Aziz, 2008 : 3).
8. Berusaha bekerja secara profesional
 Kemampuan yang meningkat dalam menangani pekerjaan yang telah diamanahkan kepada seseorang muslim merupakan satu hal yang selalu disyaratkan. Bila seseorang muslim bisa menangani pekerjaan yang diamanahkan secara baik, ia akan memperoleh penghormatan dari lingkup sosialnya. Untuk itulah, ia harus bersedia untuk meningkatkan kemampuannya melalui belajar.
 Masalah ini juga menjadi perhatian Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Salaam. Beliau pernah mengatakan dalam satu hadist yang diriwayatkan oleh Ahmad "Sebaik-baik pekerjaan ialah usahanya seorang pekerja jika ia berusaha berbuat sebaik-baiknya" (dalam Fathul Wahid, 2007 : 4).

II.3. Konflik Peran

Jika ditinjau dari pengertian mendasarnya, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008 : 362), peran (*role*) merupakan pola perilaku yang diharapkan berkenaan dengan posisi tertentu yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu unit sosial. Sementara, Teguh Aditya (2008 : 1) memberikan batasan pengertian peran sebagai serangkaian harapan atau tuntutan perilaku berkenaan dengan posisi seseorang dalam struktur atau lingkup sosialnya. Sehingga, setiap pribadi yang mempunyai posisi atau jabatan tertentu dituntut untuk menampilkan perilaku yang dinilai sesuai dengan posisi atau jabatan itu.

Dalam suatu lembaga yang bersifat formal misalnya perusahaan, lembaga pendidikan, instansi pemerintahan, angkatan bersenjata atau partai politik, tuntutan perilaku tersebut diwujudkan dalam uraian pekerjaan (*job description*). Di dalamnya, berbagai hal yang harus dilakukan atau bahkan dilarang bagi seseorang yang diserahi suatu jabatan diuraikan secara detail.

Selain peran yang secara formal harus dilakukan melalui uraian pekerjaan, ada pula bentuk peran lain yakni peran yang dipersepsikan (*perceived role*). Ia merupakan serangkaian perilaku yang "dianggap" harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki posisi tertentu. Selain itu, ada peran yang dimainkan (*played role*) yakni serangkaian perilaku yang benar-benar dilakukan oleh seseorang yang mengemban jabatan tertentu (James L. Gibson et al, 1996 : 78). Perbedaan atau kesenjangan yang terjadi diantara kedua peran itu sering kali menimbulkan konflik.

Selanjutnya, ia harus memperhatikan respons yang diberikan oleh pihak lain atas peran yang dilakukannya. Respons yang dimaksudkan itu berupa persepsi seseorang terhadap peran yang diberikan kepadanya. Manakala peran itu merupakan tekanan atau paksaan bagi dirinya, maka ia akan memberikan tanggapan berupa tindakan menyimpang. Perbedaan antara peran yang diharapkan dengan peran yang dirasakan tersebut menjadi sumber konflik karena seseorang mengalami ketidaksesuaian peran.

Ketidaksesuaian peran yang selanjutnya disebut konflik peran (*role conflict*) ini memang bisa diartikan beragam. J. Rizzo et al (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 3) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian dalam harapan yang disampaikan yang berlawanan dengan kinerja peran yang dipersepsikan. Definisi lain dari Albert Shawn (dalam Wikipedia, 2008 : 1) menyatakan bahwa konflik peran merupakan bentuk lain dari konflik sosial yang berlangsung manakala seseorang dipaksa untuk menerima dua peran atau lebih yang berbeda atau tidak cocok pada saat bersamaan. Sedangkan menurut Teguh Aditya (2008 : 1), konflik peran terjadi karena terdapat ketidaksesuaian antara satu peran dengan peran lainnya. Walaupun konflik peran ini memiliki beragam batasan pengertian, tetapi satu hal yang pasti adalah bahwa ia senantiasa menciptakan kondisi tidak menyenangkan bagi pihak yang mengalaminya.

Tentang konflik peran ini, dapat diilustrasikan suatu kasus dimana ada seorang yang menjabat selaku kepala biro suatu bank pembangunan daerah dan ia memiliki keponakan yang bekerja di dalamnya. Ia menjalani peran sebagai kepala biro sekaligus saudara. Jika keponakannya melakukan kesalahan, selaku pemimpin ia harus memberikan teguran. Tetapi, hal ini terasa berat baginya karena ia juga paman dari keponakannya tersebut.

Menurut pandangan James Lambert Benne dan Bernard David Sheats konflik peran dibedakan menjadi tiga macam (dalam Dinkelpsi Unair, 2007 : 4). Ketiganya adalah:

a. Konflik Antar Peran (*Inter Role Conflict*)

Ia terjadi karena adanya pertentangan antara dua peran yang berbeda dalam diri seseorang. Dengan kata lain, konflik antar peran ini terpicu karena seseorang menghadapi peran ganda yang saling berlawanan.

Ilustrasi kasus seorang kepala biro suatu bank pembangunan daerah yang harus memberikan teguran kepada keponakannya karena telah melakukan kesalahan di atas adalah wujud konflik antar peran.

b. Konflik Dalam Satu Peran (*Intra Role Conflict*)

Dalam suatu organisasi mungkin ada dua orang atau lebih yang menjalani peran sama atau setara dalam suatu organisasi. Diantara mereka, pandangan atau kehendak yang berbeda bisa timbul. Mengenai masalah ini, kita dapat mencontohkan dua orang direktur suatu bank yang memiliki pandangan berbeda tentang bagaimana bank itu harus mengupayakan kemajuan.

Direktur umum menyatakan bahwa kemajuan harus diupayakan melalui penataan kelembagaan serta penguatan fungsi sumber daya manusia. Sementara, direktur pemasaran berpendapat bahwa jejaring kerja sama eksternal harus lebih aktif digalang dan promosi harus lebih digencarkan jika bank tersebut ingin maju.

Bila tidak dikelola secara elegan serta bijak, perbedaan pendapat semacam itu amat mungkin memicu konflik dalam satu peran yang berdampak buruk bagi keutuhan lembaga. Terlebih lagi apabila kemudian keduanya menempatkan diri sebagai dua pihak yang saling bermusuhan serta ingin menjatuhkan. Padahal, sesungguhnya kondisi itu justru menunjukkan terjadinya dinamika dalam lembaga sekaligus itikad baik dari kedua wakil direktur untuk memajukan lembaga itu.

c. Konflik Peran Pribadi (*Personal Role Conflict*)

Konflik peran semacam ini terjadi apabila persyaratan yang diberlakukan terhadap suatu peran bertentangan dengan nilai dasar atau keyakinan seseorang yang mengampu suatu jabatan. Misalnya saja, ada seseorang yang tergolong sangat religius. Ia bekerja pada suatu perusahaan jasa konstruksi sebagai negosiator tender proyek. Sebagaimana kita ketahui bersama, dalam kenyataannya bidang usaha ini tidak dapat dipisahkan dari persaingan ketat untuk memenangkan tender.

Pada suatu saat, cara-cara yang sebenarnya tidak baik menurut ukuran moralitas harus dilakukan di dalamnya. Misalnya saja, penyuaapan, pelayanan dengan melibatkan peran wanita penghibur dan pemberian kompensasi tertentu pada pejabat berwenang yang sesungguhnya tidak syah. Kondisi ini jelas bertentangan dengan prinsip ideal yang diyakininya. Bukan tidak mungkin, ia merasa batinnya tersiksa. Kemudian, ia berpikir untuk segera mengundurkan diri dari perusahaan tersebut serta mencari pekerjaan lain yang dinilai sesuai dengan prinsip-prinsip idealnya itu.

II.4. Ambiguitas Peran

Sebagaimana konflik peran, ambiguitas peran (*role ambiguity*) adalah kondisi yang pada dasarnya tidak dikehendaki baik oleh pribadi maupun lembaga. Ambigu itu sendiri merupakan sifat atau kondisi yang tidak jelas atau mendua. Daniel Katz dan Robert Louis Khan (1965 : 207) menyatakan bahwa ambiguitas peran merupakan ketidakpastian seseorang terhadap tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta kurangnya pemahaman terhadap penilaian pihak di atasnya sehubungan dengan peran yang diberikan kepadanya. Menurut Bnet Business Dictionary (2008 : 1), ambiguitas peran adalah kurang jelasnya seseorang dalam memahami harapan para rekan kerja maupun lembaga tempat ia berada berkenaan dengan peran yang diampunya. Keadaan ini sering kali terjadi pada pos atau posisi pekerjaan yang sedang mengalami perubahan. Sementara, J. Rizzo et al (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 3) mengartikan ambiguitas peran sebagai situasi dimana seseorang tidak memiliki arahan yang jelas tentang pengharapan yang diberikan kepada peranan yang diembannya dalam pekerjaan atau organisasi.

Dengan demikian, ambiguitas peran diartikan sebagai ketidakpastian yang dialami oleh seseorang dalam organisasi terhadap tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya serta kurang jelasnya pemahaman tentang harapan dan tujuan organisasi yang diberikan kepadanya. Harapan akan peran yang tidak selaras dengan deskripsi jabatan yang diterima akan memperbesar ambiguitas peran. Begitu pula kesalahan dalam memahami tujuan yang harus dicapai oleh para anggota organisasi. Ambiguitas peran memberikan kontribusi terhadap ketidaknyamanan suasana kerja yang berujung pada penurunan kinerja para anggota organisasi.

II.4. Perumusan Hipotesis

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Darwish A. Yousef berjudul "The Islamic Work Ethics As A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity; A Study In An Islamic Country Setting" yang dilaksanakan pada tahun 2000 di United Arab Emirates. Dalam penelitian tersebut, latar belakang atau konteks budayanya adalah suatu negara berazas Islam yang terletak di kawasan Timur Tengah, tepatnya wilayah Teluk. Responden penelitian itu adalah para karyawan yang bekerja pada berbagai perusahaan baik yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa.

Melalui penelitian ini, replikasi dan juga adaptasi berupaya dilakukan untuk latar belakang atau konteks budaya yang berbeda dimana lokasi penelitian adalah di Indonesia. Sebagaimana yang telah diketahui bersama, Indonesia adalah negara yang bersifat plural dan tidak didasarkan pada azas agama tertentu walaupun sebagian besar warganya memeluk agama Islam. Sedangkan, para responden penelitian seluruhnya bekerja pada suatu lembaga perbankan yakni Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar. Lembaga ini merupakan lembaga perbankan yang bersifat umum serta berada dalam lingkup budaya yang bersifat majemuk. Dari penelitian yang dilaksanakan di sini, kemungkinan terjadinya hasil yang sama atau berbeda dengan hasil penelitian Darwish A. Yousef karena perbedaan latar belakang atau konteks budaya akan diketahui.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini berusaha didasarkan pada beberapa penelitian sehingga diharapkan ia mempunyai landasan. Melalui studi meta-analysis, P.E. Spector (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 4) menyimpulkan bahwa pengendalian peran yang dipersepsikan (berupa *locus of control*) mempunyai hubungan yang kuat dengan konflik peran serta ambiguitas peran. Sedangkan D.E. Tepstra et al (dalam Darwish A. Yousef, 2000 :4) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh penting terhadap nilai keyakinan etis seseorang . Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah

H₁ : *Locus of Control* berpengaruh pada Konflik Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara.

Sedangkan hipotesis yang kedua adalah

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh pada Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara.

Atas dasar penelitian yang dilakukan oleh G.E. Jones dan M.J. Kavanagh pada tahun 1996 (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 4), disimpulkan bahwa seseorang karyawan yang lebih kuat *external locus of control*nya memiliki niatan lebih tinggi untuk menampilkan perilaku tidak etis dari pada karyawan yang lebih kuat *internal locus of control*nya.

Sedangkan H.B. Jones, Jr. (dalam Darwish A. Yousef, 2000 : 4) melalui penelitian yang dilaksanakannya menemukan fakta bahwa terdapat korelasi antara nilai-nilai Etika Kerja Protestan dengan *internal locus of control*. Seseorang yang yakin bahwa ia mempunyai kekuasaan atas dirinya cenderung memiliki pengaruh yang kuat terhadap nilai-nilai Etika Kerja Protestan. Sebaliknya, seorang yang tidak yakin bahwa ia mempunyai kekuasaan atas dirinya cenderung memiliki pengaruh yang lemah terhadap nilai-nilai Etika Kerja Protestan. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini adalah

H₃ : Para karyawan bertipe *internalizer* lebih teguh dalam memegang nilai-nilai Etika Kerja Islami dari pada para karyawan bertipe *externalizer*.

Oleh karena nilai-nilai Etika Kerja Islami menekankan seorang muslim untuk bekerja keras, berdedikasi tinggi pada pekerjaan, bekerja secara kreatif, bekerja sama dan mempertinggi daya saing di dalam tempat kerja, maka seorang muslim yang memegang teguh nilai-nilai Etika Kerja Islami akan merasakan lebih sedikit konflik peran serta ambiguitas peran. (Darwish A. Yousef, 2000 : 4). Dengan demikian, hipotesis keempat adalah

H₄ : Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Konflik Peran.

Sedangkan hipotesis kelima adalah

H₅ : Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Ambiguitas Peran.

III. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian adalah Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan. Bank Jateng Cabang Pembantu Johar yang terdiri dari 20 Orqng Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan dan karyawan beragama Islam yang terdiri dari 20 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer serta data sekunder. Data primer penelitian ini berasal dari jawaban responden atas berbagai pertanyaan yang disampaikan melalui kuesioner terkait dengan *locus of control*, Etika Kerja Islami, Konflik Peran, dan Ambiguitas Peran. Sementara, data sekundernya berupa berbagai informasi yang relevan dengan penelitian yang berikan oleh Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar. Data sekunder juga berupa beragam pengetahuan dan informasi yang diperoleh melalui literatur.

Kuesioner yang mencantumkan berbagai pernyataan mengenai *locus of control*, Etika Kerja Islami, konflik peran, dan ambiguitas peran didistribusikan kepada para responden. Pada saat kuesioner tersebut dibagikan, peneliti menjelaskan beberapa hal semisal maksud pembagian kuesioner, menanyakan beberapa hal yang dinilai kurang jelas bagi para responden, serta meminta mereka untuk menjawab secara apa adanya.

Setelah rentang waktu terlampaui, peneliti mendatangi para responden untuk meminta kembali kuesioner yang telah dijawab tersebut. Apabila terdapat responden yang belum selesai menjawab kuesioner, peneliti memberikan waktu untuk menyelesaikannya. Kemudian, data berupa jawaban yang disampaikan oleh pera responden itu dianalisis.

Guna memperoleh berbagai keterangan lainnya yang relevan dengan penelitian ini, studi pustaka dilakukan. Upaya ini dilakukan dengan mencari berbagai bahan pustaka yang menunjang berupa buku, jurnal, hasil penelitian, maupun tulisan yang dimuat dalam situs internet. Diharapkan, beragam informasi dan pengetahuan bisa didapat, termasuk juga informasi dan pengetahuan terkait dengan landasan teoritis.

Kemudian, terhadap data penelitian dilakukan beberapa analisis dan pengujian. Pertama kalinya, guna memastikan bagusnya kualitas data dilakukan pengujian validitas serta reliabilitas. Sesudah itu, pengujian asumsi yang terdiri atas pengujian heteroskedastisitas serta normalitas diterapkan. Sebagai tahapan selanjutnya, analisis regresi dilaksanakan. Dalam penelitian ini, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{LoC} + \beta_2 \text{IWE} + \varepsilon$$

Y = Variabel dependen yakni konflik peran dan ambiguitas peran.

α = Intersep regresi

LoC = Variabel independen (X) yaitu *Locus of Control*.

IWE = Variabel antara (Z) yaitu Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethics*).

β_1 = Koefisien regresi variabel independen.

β_2 = Koefisien regresi variabel antara.

ε = Galat (*error*) atau hal-hal lain yang tidak dijelaskan oleh analisis regresi.

Pengaruh *locus of control* terhadap konflik peran dan ambiguitas peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara dianalisis melalui analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi guna menentukan hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Melalui analisis jalur, pola hubungan antara beberapa variabel ditentukan.

Hubungan langsung terjadi manakala variabel satu mempengaruhi variabel lainnya tanpa variabel ketiga yang menjadi variabel antara bagi keduanya. Sedangkan hubungan tidak langsung terjadi bila terdapat variabel ketiga yang berperan sebagai variabel antara bagi variabel independen serta variabel dependen. Pada penelitian ini, hubungan antara *locus of control*, Etika Kerja Islami,

konflik peran dan ambiguitas peran yang terbentuk dalam analisis jalur ditentukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS.

IV. Pembahasan Dan Kesimpulan

Dari jawaban yang telah disampaikan oleh para responden bagi kuesioner variabel *Locus of Control*, ada lima item pernyataan yang dinyatakan tidak valid yakni item pernyataan nomor 2,3,4,7,dan 16. Hal itu terjadi karena berdasarkan kriteria yang berlaku, nilai r hasil perhitungan untuk pernyataan nomor 2, 3, 4, 7, dan 16 lebih kecil dari pada nilai r dalam tabel sebesar 0,444. Kelima nomor itu tidak disertakan dalam pengujian reliabilitas. Setelah itu, dari langkah pengujian reliabilitas terhadap item pernyataan dari nomor-nomor lain yang dinyatakan valid, nilai Cronbach-Alfa adalah 0,866 (lebih besar dari pada 0,60). Sehingga, ada 11 nomor pernyataan yang dinyatakan reliabel.

Pengujian validitas terhadap pernyataan kuesioner untuk variabel Etika Kerja Islami menunjukkan bahwa ada enam item pernyataan yang tidak valid yakni nomor 1, 2, 6, 7, 10, dan 12. Adapun pernyataan nomor 3, 4, 5, 8, 9, dan 11 adalah pernyataan yang valid. Keenam pernyataan itu kemudian disertakan dalam pengujian reliabilitas. Melalui pengujian reliabilitas, semuanya memiliki nilai Cronbach-Alfa sebesar 0,772. Dengan demikian, pernyataan nomor 3, 4, 5, 8, 9, dan 11 adalah reliabel.

Selanjutnya, variabel ketiga yang diuji validitasnya adalah Konflik Peran. Dari delapan pernyataan yang menjadi indikatornya, semua item pernyataan adalah valid. Dengan demikian, semuanya disertakan dalam dalam pengujian reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan untuk keempatnya, nilai Cronbach-Alfa yang ditampilkan adalah sebesar 0,907. Karenanya, semua pernyataan adalah reliabel.

Terakhir, pengujian validitas dilaksanakan terhadap variabel Ambiguitas Peran. Dari 8 item pernyataan yang ada, semua dinyatakan valid. Sehingga, semuanya juga disertakan dalam pengujian reliabilitas. Setelah pengujian reliabilitas dilaksanakan, kedelapan pernyataan yang menjadi indikator variabel Ambiguitas Peran dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach-Alfa yang ditampilkan adalah sebesar 0,888.

Pengujian hipotesis untuk menentukan pengaruh *Locus of Control* terhadap Konflik Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi dari variabel *Locus of Control* dan Etika Kerja Islami (dilambangkan dengan XZ) terhadap Konflik Peran adalah 0,000. Nilai itu lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh pada Konflik Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara diterima.

Kesimpulan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darwish A. Yousef (2000) yang pada intinya menyatakan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Etika Kerja Islami dan Etika Kerja Islami tidak berperan sebagai variabel antara pengaruh *locus of control* terhadap konflik peran. Tetapi, kesimpulan ini memang selaras dengan hasil penelitian P.E. Spector (dalam Darwish A. Yousef, 2000) yang menyatakan bahwa pengendalian peran yang dipersepsikan (salah satunya berupa *locus of control*) mempunyai hubungan yang kuat dengan konflik peran serta ambiguitas peran.

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua guna menentukan pengaruh *Locus of Control* terhadap Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara menampilkan nilai probabilitas signifikansi dari variabel *Locus of Control* dan Etika Kerja Islami terhadap sebesar 0,093. Karenanya, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh pada Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara dinyatakan tertolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan kesimpulan penelitian Darwish A. Yousef (2000) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Etika Kerja Islami dan Etika Kerja Islami terbukti berperan sebagai variabel antara pengaruh *locus of control* terhadap ambiguitas peran.

Kemudian, pengujian hipotesis ketiga dilaksanakan guna memastikan kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa para karyawan bertipe *internalizer* lebih teguh dalam memegang nilai-nilai Etika

Kerja Islami dari pada para karyawan bertipe *externalizer*. Dari analisis data penelitian yang telah dilaksanakan, nilai probabilitas signifikansi variabel *Internal Locus of Control* terhadap variabel Etika Kerja Islami adalah 0,168. Hal tersebut berarti tidak ada pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Etika Kerja Islami.

Sedangkan nilai probabilitas signifikansi variabel *External Locus of Control* terhadap variabel Etika Kerja Islami adalah 0,841. Ternyata, *External Locus of Control* juga tidak berpengaruh terhadap Etika Kerja Islami. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan keteguhan dalam memegang nilai-nilai Etika Kerja Islami diantara kedua tipe karyawan tersebut. Kesimpulan ini berbeda dengan hasil penelitian Darwish A. Yousef (2000) dan Hamdani (2010) yang pada intinya menyatakan bahwa para karyawan bertipe *internalizer* lebih teguh dalam memegang nilai-nilai Etika Kerja Islami dari pada karyawan bertipe *externalizer*.

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Konflik Peran dipastikan melalui pengujian hipotesis keempat. Dari proses analisis data yang telah dilakukan, nilai probabilitas signifikansi variabel Etika Kerja Islami terhadap variabel Konflik Peran adalah 0,000. Oleh sebab itulah, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh pada Konflik Peran dinyatakan dapat diterima. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian Darwish A. Yousef (2000) yang menyimpulkan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Konflik Peran. Tetapi, kesimpulan ini berbeda dengan hasil penelitian Hamdani (2010) yang pada intinya menyatakan bahwa Etika Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Konflik Peran.

Terakhir, pengujian hipotesis dilaksanakan guna memastikan pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Ambiguitas Peran. Berdasarkan analisis data yang telah dilaksanakan, nilai probabilitas signifikansi variabel Etika Kerja Islami terhadap variabel Konflik Peran adalah 0,841. Karenanya, hipotesis kelima yang pada intinya menyatakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Ambiguitas Peran ditolak. Kondisi ini bertentangan dengan kesimpulan penelitian Darwish A. Yousef (2000) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Ambiguitas Peran. Namun, memang kesimpulan hasil pengujian hipotesis kelima ini selaras dengan hasil penelitian Hamdani (2010) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Ambiguitas Peran.

V. Implikasi Manajerial, Keterbatasan, Dan Saran

Berkenaan dengan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dimunculkan. Diantaranya adalah:

1. *Locus of Control* berpengaruh terhadap Konflik Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara. Keadaan ini berarti bahwa persepsi seorang karyawan terhadap faktor-faktor yang menentukan jalan kehidupannya bisa berpengaruh terhadap konflik peran yang dirasakan dengan perantara nilai-nilai Etika Kerja Islami yang diyakininya. Dengan keberadaan nilai-nilai etika kerja Islami, ia mampu meminimalkan dampak buruk yang dirasakan oleh konflik peran yang dialaminya.
2. *Locus of Control* tidak berpengaruh pada Ambiguitas Peran dengan Etika Kerja Islami sebagai variabel antara. Kondisi ini mengandung arti bahwa persepsi seorang karyawan terhadap faktor-faktor yang menentukan jalan hidupnya memang berpengaruh terhadap dampak ambiguitas peran yang dirasakannya secara langsung tanpa memandang nilai-nilai Etika Kerja Islami. Bisa pula, seorang karyawan tersebut meyakini nilai-nilai etika kerja Islami yang dianutnya. Namun, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap bagaimana dampak ambiguitas peran yang dirasakannya.
3. Tidak ada perbedaan keteguhan dalam memegang nilai-nilai etika kerja Islami antara para karyawan bertipe *internalizer* maupun *externalizer*. Sehingga, para karyawan dari kedua tipe kepribadian itu bisa saja sama kuat dan sama lemahnya dalam memegang nilai-nilai etika kerja Islami. Kedua tipe karyawan membutuhkan pembinaan yang sama baiknya agar mereka bisa memegang nilai-nilai itu dengan teguh.
4. Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Konflik Peran. Oleh sebab itulah, jika seorang karyawan mampu memegang teguh nilai-nilai etika kerja Islami, dampak konflik peran

yang dirasakannya lebih ringan. Sebaliknya, bila ia tidak mampu melakukannya, maka dampak konflik peran yang dirasakannya menjadi lebih berat.

5. Etika Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Ambiguitas Peran. Karenanya, tidak dapat dipastikan bahwa jika seorang karyawan mampu memegang teguh nilai-nilai etika kerja Islami, dampak ambiguitas peran yang dirasakannya pasti akan lebih ringan. Sebaliknya, bila ia tidak mampu melakukannya, maka dampak ambiguitas peran yang dirasakannya belum tentu menjadi lebih berat.

Adapun beberapa keterbatasan yang dimiliki penelitian ini adalah

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya berada pada salah satu kantor cabang pembantu. Sehingga, hasil penelitian ini tentunya tidak dapat dijadikan sebagai alat penarikan kesimpulan untuk lingkup lebih luas semisal Bank Jateng atau bank lain pada umumnya.
2. Proses yang terlaksana pada penelitian ini tidak didukung oleh wawancara mendalam (*in-depth interview*). Karenanya, penelitian ini juga belum bisa memunculkan aspek lain yang sesungguhnya barang kali sangat pantas untuk dikemukakan guna menyempurnakan penelitian.
3. Terdapat kemungkinan bahwa para responden tidak dapat memahami beberapa hal yang menjadi fokus kajian penelitian ini. Sehingga, ada beberapa penyesuaian yang sebenarnya harus dilakukan sejak semula agar pemahaman mereka terhadap beberapa hal itu lebih kuat.
4. Harus disadari pula bahwa peneliti memang memiliki keterbatasan dalam menginterpretasikan dan memahami beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, peneliti mungkin juga tidak bisa memberikan penjelasan dengan cara yang mudah dipahami oleh para responden. Kondisi ini bisa menjadikan suatu item pernyataan kemudian tidak valid atau bahkan menjadikan para responden salah dalam mengartikan maksudnya.

Sedangkan beberapa saran yang bisa disampaikan oleh penelitian ini antara lain

1. Lembaga perlu untuk menanamkan nilai-nilai etika kerja Islami secara lebih kuat kepada para karyawan agar mereka mampu meminimalkan dampak konflik peran serta ambiguitas peran yang pada suatu saat dapat dirasakan. Selain itu, penanaman nilai-nilai etis dalam bekerja sesuai dengan ajaran agama Islam bisa membentengi diri para karyawan dari keinginan untuk bertindak tidak baik jika suatu saat kesempatan itu terbuka.
2. Terhadap para karyawan tanpa memandang dari tipe *internalizer* maupun *externalizer*, lembaga perlu terus berusaha menanamkan penghayatan terhadap nilai-nilai etika kerja Islami dengan lebih kuat dan mengena agar mereka dapat memegang nilai-nilai itu secara semakin teguh.
3. Tidak ada salahnya bagi lembaga untuk bersedia membuka kesempatan dan melaksanakan pertemuan yang bersifat menyambung rasa dengan sentuhan nilai-nilai agama Islam rasa agar hubungan diantara para karyawan (*ukhuwwah Islamiyyah*) menjadi semakin erat.
4. Untuk penelitian mendatang, proses wawancara mendalam serta komunikasi secara lebih intensif dengan para responden hendaknya dilakukan oleh peneliti sehingga mereka mempunyai pemahaman lebih kuat terhadap berbagai hal yang tercakup dalam penelitian.
5. Beberapa penyesuaian yang relevan dengan konteks keadaan hendaknya juga dilakukan agar para responden bisa lebih memahami berbagai hal yang ingin digali dalam penelitian sehingga mereka bisa memberikan jawaban tepat. Sebagaimana yang telah diketahui bersama, tepatnya jawaban yang mereka sampaikan merupakan faktor yang menunjang terciptanya hasil penelitian yang bagus.
6. Kuesioner sebagai alat ukur dan penanda indikator variabel yang didistribusikan kepada para responden harus dimodifikasi secara lebih baik lagi agar memiliki nilai validitas tinggi.

Daftar Pustaka

1. Abdul Aziz. 2008. "Prinsip-Prinsip Bisnis Rasulullah". <http://PengusahaMuslim.com/modules/smartsection>.
2. Abi Ummu Salmiyah. 2008. "Etika Kerja Dalam Islam". http://spesialis-torch.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37.
3. Abu Sa'ad, Ismael. 2003. "The Work Values of Arab Teachers in Israel in Multi Cultural Context". Journal of Beliefs and Values, Farnborough. Volume 24 Number 1.
4. Agustianto. 2008. "Pandangan Islam Tentang Kerja dan Produktivitas". <http://agustianto.niriah.com>.
5. Amin Wahyudi. 2003. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami Terhadap Performansi Kerja Para Staff Pengajar Perguruan Tinggi di Surakarta Dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderator". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta.
6. Asih Handayani, 2008. "Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Rumah Sakit Islam Al Amien dan Rumah Sakit Umum Simo Boyolali)". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
7. Bauer, Jeffrey C. and Simmon, Peter R. 2005. "Role Ambiguity; A Review and Integration of Literature". University of Cincinnati Press, Cincinnati.
8. BNet Business Dictionary. 2008. "Role Ambiguity". <http://dictionary.bnet.com/definition/role+ambiguity.html>.
9. Djamaluddin Ancok. 1995. "Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian" dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta. halaman 122-145.
10. DinKelPsi Unair. 2007. "Kelompok dan Struktur Kelompok". <http://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/kelompok-2-struktur-kelompok/>.
11. Fareed Ridwanullah. 2008. "Etos Kerja Islami; Implikasi dan Penerapannya Dalam Masyarakat Kita". <http://fareedridwan.multiply.com/journal.item/4>.
12. Fathul Wahid. 2007. "Membangun Budaya Kerja Islami". <http://fathulwahid.wordpress.com/2007/10/04>.
13. Gibson, James L., Ivancevich, John L., dan Donnelly, James H. 1996. "Organisasi". Bina Rupa Aksara, Jakarta.
14. Hagul, Peter, Manning, Christ, dan Masri Singarimbun. 1995. "Penentuan Variabel Penelitian dan Hubungan Antar Variabel" dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. "Metode Penelitian Survei". LP3ES, Jakarta.
15. Ida Bagoes Mantra dan Kasto. 1995. "Penentuan Sampel" dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.

16. Imam Ghozali. 2001. "Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS". Badan Penerbit Undip, Semarang.
17. Imam Ghozali. 2005. "Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS (Edisi 3)". Badan Penerbit Undip, Semarang.
18. Katz, Daniel and Khan, Robert Louis. 1965. "The Social Psychology of Organization". Willey, New York.
19. Kreitner, Robert and Kinicky, Angelo. 2001. "Organizational Behaviour (Fifth Edition)". Irwin Mac Graw-Hill Company, New York.
20. Kuswahyudi. 2008. "Etika Kita Untuk Lingkungan Hidup". <http://dosenkukus.blogspot.com/2008/06/sedih-hati-kitamelihat-alam-indonesia.html>.
21. Muhammad Ridwan. 2008. "Berbisnis Dengan Etika Syari'ah". <http://sahrazeida.wordpress.com/2008/03/12/berbisnis-dengan-etika-syariah/>.
22. Neill, James. 2007. "What is Locus of Control?". <http://wilderdom.com/psychology/loc/LocusOfControlWhatIs.html>.
23. Purbayu Budi Santosa dan Muliawan Hamdani. 2007. "Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga". Penerbit Erlangga, Jakarta.
24. Rice, Gillian. 1999. "Islamic Ethics and The Implication for Business". Kluwer Academic Publisher, Netherlands. Volume 4 Number 18.
25. Robbins, Stephen P. dan Judge, Thimoty A. 2008. "Perilaku Organisasi". Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
26. Sugiyono. 2004. "Metode Penelitian Bisnis". Penerbit Alfa Beta, Bandung.
27. Sugiyono. 2005. "Metode Penelitian Administrasi". Penerbit Alfa Beta, Bandung.
28. Syaifuddin Azwar. 2006. "Penyusunan Skala Psikologi". Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
29. Teguh Aditya. 2008. "Teori Peranan Dalam Pekerjaan Sosial". <http://blogs.unpad.ac.id/teguhaditya/script.php/read/teori-peranan-dalam-pekerjaan-sosial/>.
30. Vecchio, Robert P. 2000. "Organizational Behavior (Fourth Edition)". Hartcourt College Publisher, New York.
31. Velasquez, Manuel G. 2005. "Etika Bisnis, Konsep dan Kasus (Versi Bahasa Indonesia Edisi Kelima)". Penerbit Andi, Yogyakarta.
32. Wikipedia. 2008. "*Locus of Control*". <http://en.wikipedia.org/wiki/Locus-of-control>.
33. Wikipedia. 2008. "Role Conflict". http://en.wikipedia.org/wiki/Role_Conflict.
34. Yousef, Darwish A. 2000. "The Islamic Work Ethics As A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity (A Study in An Islamic Country Setting)". Journal of Managerial Psychology, Bradford. Volume 15 Number 4.

35. Yousef, Darwish A. 2001."Islamic Work Ethics as A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context". Personnel Review, Farnborough. Volume 30 Number 2.

PENGARUH PEMAHAMAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL DI KOTA SURAKARTA

Yohanes Adi Pradana Kurniawan
Hernawati Pramesti
UNKRIS, Surakarta

ABSTRACT

The objective of research is to obtain empirical evidence that the Taxpayer's perception on self-assessment system, taxing apparatus role, and taxpayer awareness partially affect significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city and to obtain empirical evidence that the Taxpayer's perception on self-assessment system, taxing apparatus role, and taxpayer awareness simultaneously affect significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city.

The sample of research was taken using convenience sampling method, obtaining 40 respondents. Techniques of analyzing data used were validity, reliability, classical assumption, t-, F- and determination coefficient tests. The result of data processing using a multiple regression analysis showed that the measurement using t-test at significance level of 5% found that the Taxpayer's perception on self-assessment system affected positively and significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city. Similarly, the role of taxing apparatus evidently affected positively and significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city. The taxpayer awareness also affected positively and significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city. Based on the F-test result at significance level of 5%, it could be found that the three variables of Taxpayer's perception on self-assessment system, taxing apparatus role, and taxpayer awareness simultaneously affected positively and significantly the hotel taxpayer compliance in Surakarta city.

Keywords: *self-assessment, taxing apparatus, awareness, compliance*

A. PENDAHULUAN

Pajak Daerah dan Pajak Pusat merupakan suatu perpajakan yang ada di Indonesia, dan pajak merupakan beban masyarakat maka perlu dijaga agar kebijakan dapat memberikan beban yang adil. Daerah Kabupaten/Kota diberi peluang menggali potensi sumber-sumber keuangannya dengan menetapkan jenis pajak dan retribusi selain yang telah ditetapkan, sepanjang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aspirasi masyarakat (Peraturan Perundang-Undangan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, 2007:27-28).

Tax reform di Indonesia dimulai sejak tahun 1983 dengan menggunakan *self assessment system*, yaitu suatu pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada Wajib Pajak untuk menentukan sendiri besarnya pajak yang terutang. Tujuan *tax reform* untuk lebih menegakkan kemandirian kita dalam membiayai pembangunan nasional dengan jalan lebih mengarahkan segenap potensi dan kemampuan dari dalam negeri, khususnya dengan cara meningkatkan penerimaan negara melalui perpajakan dari sumber-sumber di luar minyak bumi dan gas alam (Erly, 2002:111).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah mendasari Pemerintah Kota Surakarta dalam mengatur pungutan Pajak Hotel. Pajak hotel diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 9 Tahun 2002. Ditetapkannya Peraturan Daerah (Perda) ini diharapkan dapat meningkatkan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) khususnya di sektor pajak, serta mendukung perkembangan Otonomi Daerah yang nyata dan bertanggung jawab sehingga akan mampu meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahannya adalah: Apakah pemahaman Wajib Pajak berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta?

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pajak

Menurut Prof. Dr. Rochmat Soemitro, SH (Mardiasmo,2009:1):

Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang dapat digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Pengelompokan Pajak menurut lembaga pemungutnya adalah: 1) Pajak Pusat, yaitu pajak yang dipungut oleh pemerintah pusat dan digunakan untuk membiayai rumah tangga negara. 2) Pajak Daerah, yaitu pajak yang dipungut oleh Pemerintah Daerah dan digunakan untuk membiayai rumah tangga daerah. Sistem Pemungutan Pajak ada 3 seperti yang disebutkan di dalam Mardiasmo (2006:7-8), yaitu:

- a. *Official assessment system*, adalah suatu sistem pemungutan yang memberi wewenang kepada pemerintah (*fiskus*) untuk menentukan besarnya pajak yang terutang oleh Wajib Pajak.
- b. *Self assessment system*, adalah suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada Wajib Pajak untuk menentukan besarnya pajak yang terutang.
- c. *With holding system*, adalah suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada pihak ketiga (bukan *fiskus* dan bukan Wajib Pajak yang bersangkutan) untuk menentukan besarnya pajak yang terutang oleh Wajib Pajak.

2. Pajak Hotel

Pajak Hotel adalah pajak atas semua pelayanan Hotel. Hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau beristirahat, memperoleh pelayanan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu, dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama, kecuali untuk pertokoan dan perkantoran. Sedangkan yang dimaksud dengan Subjek Pajak Hotel adalah orang pribadi atau badan yang dapat dikenakan pajak daerah. Objek Pajak Hotel meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Fasilitas penginapan atau fasilitas tinggal jangka pendek antara lain gubug pariwisata, motel, wisma pariwisata, pesanggrahan, losmen dan rumah penginapan, termasuk rumah kost dengan jumlah minimal 5 (lima) kamar yang menyediakan fasilitas seperti rumah penginapan.
- b. Pelayanan penunjang sebagai kelengkapan fasilitas penginapan atau tempat tinggal jangka pendek yang sifatnya memberikan kemudahan dan kenyamanan.
- c. Fasilitas olahraga dan hiburan yang disediakan khusus untuk tamu Hotel bukan untuk umum.
- d. Jasa persewaan ruangan untuk kegiatan acara atau pertemuan di Hotel.

Dasar pengenaan Pajak Hotel adalah jumlah pembayaran yang dilakukan Subyek Pajak kepada Hotel atas pelayanan yang diberikan. Sedangkan Tarif Pajak Hotel paling tinggi sebesar 10% dan ditetapkan dengan peraturan daerah. Besarnya pokok Pajak Hotel yang terutang dihitung dengan cara mengalikan tarif Pajak Hotel setinggi-tingginya 10% dengan dasar pengenaan pajak yaitu jumlah pembayaran yang dilakukan Subyek Pajak kepada Hotel atas pelayanan yang diberikan.

3. *Self Assessment system*

Self assessment system, yaitu wewenang untuk menentukan besarnya pajak yang terutang sehingga Wajib Pajak aktif untuk menghitung, memperhitungkan, menyetorkan, melaporkan sendiri jumlah pajak yang terutang dan mengisi Surat Pemberitahuan (SPT) dan pemerintah (*fiskus*) tidak ikut campur tangan dan hanya mengawasi. (Liberti, 2008:73-74).

4. Peranan Aparat Perpajakan

Direktorat Jenderal Pajak sebagai aparat perpajakan memiliki peranan yang amat penting dalam upaya peningkatan kepatuhan Wajib Pajak di dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Menurut Pradipta Adiananda (2007:38-39) upaya untuk membangun kesadaran dan kepedulian yang pada akhirnya mengarah kepada kepatuhan masyarakat untuk membayar pajak telah dijalankan dengan berbagai cara, antara lain:

1. Pelayanan prima kepada Wajib Pajak

Menurut Liberti Pandiangan (2008:41-43) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada Wajib Pajak, melalui Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak No. SE-45/PJ/2007 ditegaskan mengenai "Pelayanan Prima Perpajakan". Adapun pelayanan yang diberikan adalah :

- a. Waktu pelayanan di Tempat Pelayanan Terpadu (TPT) pukul 07.30 hingga 17.00 waktu setempat, dan pada jam istirahat, pelayanan tetap diberikan;
- b. Yang bertugas di Tempat Pelayanan Terpadu (TPT) adalah pegawai sudah memiliki kemampuan untuk melayani masyarakat termasuk pengetahuan perpajakan;
- c. Beberapa hal yang perlu diberikan penekanan pelaksanaannya:
 - 1) Pegawai yang berhubungan langsung kepada para Wajib Pajak harus menjaga sopan santun dan perilaku, ramah, tanggap, cermat, dan cepat, serta tidak mempersulit pelayanan.
 - 2) Apabila ada panggilan penting dan terpaksa harus meninggalkan Wajib Pajak, petugas memohon kepada Wajib Pajak, agar digantikan oleh petugas lain.
 - 3) Siaga melayani pertanyaan Wajib Pajak.
- d. Dalam merespon permasalahan dan memberikan informasi kepada wajib pajak
 - 1) Petugas agar memberikan informasi/penjelasan secara lengkap, sehingga Wajib Pajak dapat mengerti dengan baik.
 - 2) Untuk lebih meyakinkan Wajib Pajak, petugas dapat menggunakan brosur/leaflet/buku petunjuk teknis pelayanan.
 - 3) Bila petugas terpaksa tidak dapat menerima laporan/surat yang disampaikan oleh Wajib Pajak, misalnya karena kurang lengkap, maka petugas harus menjelaskannya secara jelas dan ramah, sampai Wajib Pajak memahami dengan baik.

Pelayanan Prima yang lain adalah pelayanan berupa penunjukkan *account representative (AR)*. *Account Representative (AR)* berfungsi sebagai jembatan atau mediator antara Wajib Pajak dengan Kantor Pelayanan Pajak (KPP).

Menurut Liberti Pandiangan (2008:27-29) *Account Representative (AR)* bertugas di setiap Seksi Pengawasan dan Konsultasi, yang mempunyai tugas:

- a. Melakukan pengawasan kepatuhan perpajakan Wajib Pajak
- b. Bimbingan dan konsultasi teknis perpajakan kepada Wajib Pajak.
- c. Menginformasikan ketentuan perpajakan terbaru kepada Wajib Pajak.
- d. Menyelesaikan permohonan surat keterangan yang diperlukan Wajib Pajak.

Selain itu pelayanan prima yang lain adalah pembayaran pajak secara *on line*, pendaftaran Wajib Pajak serta pelaporannya melalui *e-registration*.

2. Penyuluhan pajak, yang berupa pembinaan dan pengarahan dari *fiskus* yang menentukan sukses dan gagalnya penerimaan pajak dapat dilakukan melalui media masa maupun penerangan langsung kepada masyarakat yang membutuhkan informasi perpajakan.
3. Pemeriksaan pajak, yang dilakukan guna menguji kepatuhan Wajib Pajak. Harapan peningkatan kepatuhan Wajib Pajak telah diwujudkan melalui kualitas pemeriksaan, profesionalisme tenaga pemeriksa, metode dan prosedur pemeriksaan.
4. Penagihan, yang dilakukan guna membangun kesadaran dan kepedulian masyarakat akan Wajib Pajak yang belum melunasi utang pajaknya.

5. Kesadaran Wajib Pajak

Kesadaran perpajakan adalah sikap wajib pajak terhadap fungsi pajak dan kepatuhan Wajib Pajak sangat ditentukan oleh kesadaran wajib pajak. (Anita, 2008:15). Kesadaran perpajakan akan berkonsekuensi logis untuk para wajib pajak agar mereka rela memberikan kontribusi dana untuk pelaksanaan fungsi perpajakan, dengan cara membayar kewajiban pajaknya secara tepat waktu. (Rochma dan Syamsiawati, 2005:194).

6. Kepatuhan Wajib Pajak Hotel

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 235/KMK 03/2003 (Pradipta Adiananda (2007:35), Wajib Pajak dikategorikan sebagai Wajib Pajak patuh bila memenuhi kriteria :

- a. Tepat waktu dalam menyampaikan SPT untuk semua jenis pajak dalam 2 tahun terakhir.
- b. Dalam tahun terakhir, penyampaian SPT yang terlambat tidak lebih dari 3 masa pajak untuk setiap jenis pajak dan tidak berturut-turut.
- c. Tidak mempunyai tunggakan pajak untuk semua jenis pajak.
- d. Tidak pernah dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana di bidang perpajakan dalam jangka waktu 10 tahun terakhir.

7. Pengembangan Hipotesis

- Ha1: Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem *self assessment* berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta.
- Ha2: Faktor peranan aparat perpajakan berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta.
- Ha3: Kesadaran Wajib Pajak berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta.
- Ha4: Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem *self assessment*, peranan aparat perpajakan, dan kesadaran Wajib Pajak berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Wajib Pajak Hotel yang terdaftar pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner berbentuk *close ended quetionaire* (pertanyaan tertutup) yaitu jenis pertanyaan yang tidak memberikan alternatif kepada responden selain pilihan jawaban yang tersedia. Dan Studi pustaka yaitu pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data guna Pengujian Hipotesis menggunakan Uji Regresi Berganda dengan Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri. H_0 ditolak H_a diterima yaitu apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau apabila nilai signifikansi kurang dari nilai *alpha* 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Imam, 2001:44). Dan Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. H_0 ditolak H_a diterima yaitu apabila $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$, atau apabila nilai signifikansi kurang dari nilai *alpha* 0,05 berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Imam, 2001:44-47). Terakhir menghitung Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika R^2 mendekati nol maka variabel yang dipilih tidak mampu menerangkan variabel dependennya. Jika mendekati satu maka variabel independen yang dipilih dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. (Imam, 2001:45).

D. ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI HASIL

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan 40 kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada Wajib Pajak Hotel. Data demografi responden Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta didominasi oleh perempuan sebanyak 25 atau sebesar 62,5%, usia antara 30-40 tahun sebanyak 20 atau sebesar 50%, Jenjang pendidikan S1 mendominasi sebanyak 18 atau sebesar 45%, sehingga pemahaman responden terhadap perpajakan dianggap cukup memadai.

2. Analisis Data

a. Pengujian Asumsi Klasik

1). Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dari variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Status
1. Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem <i>self assessment</i> .	0,119	8,431	TM
2. Peranan Aparat Perpajakan.	0,116	8,559	TM
3. Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel	0,812	1,232	TM

Sumber : data olahan

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak terdapat adanya multikolinieritas (TM), hal ini dapat dilihat dari VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

2). Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan angka 2,258 Antara batas bawah (dl) dan batas atas (du) dari tabel terlihat. Dengan jumlah variabel bebas (k) = 3, dan jumlah sampel (n) = 40, maka dl = 1,338 dan du = 1,659. Berdasarkan hal tersebut tampak bahwa nilai Durbin Watson hitung 2,258 terletak di daerah *no autocorrelation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari autokorelasi.

3). Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai @	Sig
1. Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem <i>self assessment</i> .	0,05	0,600
2. Peranan Aparat Perpajakan.	0,05	0,760
3. Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel	0,05	0,853

Sumber : data olahan

Tabel di atas menyimpulkan bahwa nilai *sig* > nilai α sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (TH).

4). Uji Kenormalan Nilai Residual

Tabel 3
Hasil Uji Kenormalan Nilai Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemahaman Wajib Pajak Hotel Mengenai Sitem self assesment	Peranan Aparat Perpajakan	Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel	Kepatuhan Wajib Pajak
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	31.48	31.32	16.62	31.42
	Std. Deviation	4.391	5.230	1.821	5.053
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.195	.175	.172
	Positive	.119	.096	.150	.109
	Negative	-.186	-.195	-.175	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.175	1.236	1.106	1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126	.094	.173	.186
a. Test distribution is Normal.					

Variabel–variabel yang diteliti adalah normal digunakan dalam penelitian ini karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05*.

b. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 1,067 + 0,151 X_1 + 0,820 X_2 + 0,123 X_3 + e_i$$

Pengertian dari persamaan tersebut adalah :

- 1) Apabila X_1 , X_2 dan X_3 tidak ada maka besarnya tingkat kepatuhan Wajib Pajak (Y) sebesar 1,067. Artinya Wajib Pajak sudah memiliki kepatuhan tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.
- 2) Untuk koefisien regresi variabel pemahaman Wajib Pajak Hotel mengenai sistem *self assesment* (X_1) terhadap kepatuhan Wajib Pajak sebesar 0,151. Hal ini berarti setiap satu peningkatan pemahaman Wajib Pajak Hotel mengenai sistem *self assesment* akan meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak sebesar 0,151 apabila variabel lainnya tetap.
- 3) Untuk koefisien regresi variabel peranan aparat perpajakan (X_2) terhadap kepatuhan Wajib Pajak (Y) sebesar 0,820. Hal ini berarti setiap peningkatan peranan aparat perpajakan akan meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak sebesar 0,820 apabila variabel lainnya tetap.
- 4) Untuk koefisien regresi variabel kesadaran perpajakan wajib pajak hotel (X_3) terhadap

kepatuhan Wajib Pajak (Y) sebesar 0,123. Hal ini berarti setiap peningkatan peranan aparat perpajakan akan meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak sebesar 0,123 apabila variabel lainnya tetap.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Nilai dari Uji statistik t dapat dilihat pada kolom *sig* pada masing-masing variabel independen, jika kolom *sig* lebih kecil nilai *alpha* 0,05, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two tailed* $\alpha = 5\%$ $df = k$, k merupakan jumlah variabel independen, $df = 40 - 3 = 37$, maka t-tabel = 2,026).

Tabel 4
Hasil Uji statistik t

Variabel	t-tabel	t-hitung	Sig	Kesimpulan
1. Pemahaman Wajib Pajak Hotel mengenai sistem <i>self assessment</i> .	2,026	2,299	0,027	Ha diterima
2. Peranan Aparat Perpajakan.	2,026	14,670	0,000	Ha diterima
3. Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel	2,026	2,036	0,049	Ha diterima

Sumber : data olahan

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, k = jumlah variabel dependen dan independen. Output SPSS menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sedangkan F hitung $845,254 > F$ tabel 2,866, artinya signifikan ($df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 40 - 4 = 36$) maka berarti H_0 ditolak Ha diterima. Artinya, variabel pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem *self assessment*, peranan aparat perpajakan dan kesadaran perpajakan Wajib Pajak Hotel secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	981.836	3	327.279	845.254	.000 ^a
	Residual	13.939	36	.387		
	Total	995.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel , Pemahaman Wajib Pajak Hotel Mengenai Sitem self assesment, Peranan Aparat Perpajakan

b. Dependent Variable: Kepatuhan Wajib Pajak

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam, 2001:45). Hasil uji koefisien determinasi dapat diuraikan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 6
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	.622	2.334

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Perpajakan Wajib Pajak Hotel , Pemahaman Wajib Pajak Hotel Mengenai Sistem self assesment, Peranan Aparat Perpajakan

b. Dependent Variable: Kepatuhan Wajib Pajak

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa (R^2) yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0,985 atau sebesar 98,5%.

E. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menghasilkan simpulan sebagai berikut :

1. Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem *self assessment* berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta atau Ha1 diterima berdasarkan hasil uji t. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ariani (2006), Ferani (2008), Pradipta (2006), Febe (2009) dimana nilai sig t dibawah 0,05 yaitu 0,027.
2. Peranan aparat perpajakan berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta atau Ha2 diterima berdasarkan hasil uji t. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2006), Ferani (2008), Pradipta (2006), Febe (2009) dimana nilai sig t dibawah 0,05 yaitu 0,00.
3. Kesadaran perpajakan wajib pajak hotel berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta atau Ha3 diterima berdasarkan hasil uji t. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anita (2008), Ariani (2006) dimana nilai sig t dibawah 0,05 yaitu 0,049.
4. Pemahaman Wajib Pajak mengenai sistem *self assessment*, peranan aparat perpajakan dan kesadaran perpajakan wajib pajak hotel berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta atau Ha4 diterima berdasarkan hasil uji F. Hal ini berdasarkan hasil uji F dimana nilai sig t dibawah 0,05 yaitu 0,00.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya di kota Surakarta saja.
2. Penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel penjelas, sehingga belum sempurna menjelaskan permasalahan yang diangkat.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan–keterbatasan dalam penelitian, maka beberapa saran sebagai berikut :

1. Dilakukan penelitian di wilayah yang lebih luas.
2. Memasukkan variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna dalam menjelaskan permasalahan kepatuhan Wajib Pajak seperti persepsi Wajib Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda 1995. **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia**. Kartika. Surabaya
- Anita. 2008. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerimaan Pajak Restoran**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Surakarta. Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Ariani Safitri. 2006. **Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak Dan Peranan Aparat Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakannya**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Sebelas Maret. Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Duwi Priyatno. 2011. **Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS**. PT Buku Seru. Jakarta
- Erly Suandy. 2002. **Hukum Pajak**. Salemba Empat. Jakarta.
- Febe Alamas. 2009. **Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak Mengenai Sistem *Self Assessment* Dan Peranan Aparat Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Hotel di Kota Surakarta**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Surakarta. Surakarta. Tidak Dipublikasikan
- Ferani. 2008. **Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak Dan Peranan Aparat Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kota Surakarta**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Surakarta. Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Imam Ghozali. 2001. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Liberti Pandiangan. 2008. **Modernisasi Dan Reformasi Pelayanan Perpajakan Berdasarkan Undang-Undang Terbaru**. PT Elik Media Komputindo. Jakarta.
- Lutfah Ariana. 2006. **Menggugah Kesadaran Membayar Pajak Melalui Sistem *Self Assessment* Yang Bertanggungjawab Di Tengah Realitas Kenaikan Subsidi BBM**. Dengan Pajak Kita Wujudkan Kemandirian Bangsa. Panitia Lomba Karya Tulis Perpajakan. Jakarta.
- Mardiasmo. 2009. **Perpajakan Edisi Revisi**. Andi. Yogyakarta.
- Mudrajad Kuncoro. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis ?** Erlangga. Jakarta
- Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomer 9 Tahun 2002 **Tentang Pajak Hotel**.
- Pradipta Adiananda. 2007. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Melaksanakan Kewajiban Perpajakan**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Sebelas Maret. Surakarta. Tidak dipublikasikan.
- Rahman Mulyawan. 2006. **Kepedulian Kalangan Akademisi Dalam Meningkatkan Kesadaran Perpajakan Untuk Membayar Pajak, Dengan Pajak Kita Wujudkan Kemandirian Bangsa**. Panitia Lomba Karya Tulis Perpajakan. Jakarta.
- Rochma Indah Nurbani dan Syamsiawati. 2005. **Sistem *Self Assessment* Wujud Masyarakat Indonesia Sadar Pajak, Dengan Pajak Kita Wujudkan Kemandirian Bangsa**. Panitia Lomba Karya Tulis Perpajakan, Jakarta
- Yarnest. 2003. **Panduan Aplikasi Statistik**. Dioma. Malang.

ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN SAHAM TERHADAP KEBIJAKAN HUTANG PERUSAHAAN

Fika Azmi
STIE Bank BPD Jateng

Abstract

The purpose of this research is to analyze an impact of ownership structure (insiders ownership, shareholders dispersion, and institutional investors) on corporate debt policy in an agency theory context. Dividend payments, growth opportunities, firm size, asset structure, firm profitability and tax rate are control variables. This research is based on the previous research by Moh'd et al. (1998) that ownership structure (insiders ownership, shareholders dispersion and institutional investors) are important to explain corporate debt policy in an agency theory. Samples in this research are manufacture industry in Indonesia Stock Exchange during year 2010 to 2013 with purposive sampling method and obtain 40 company in manufacture industry. Collecting data is done by using pooling method and obtain 160 company in the observation years. The result of the research indicate that institutional investors have impact significant with negatif determinant on corporate debt policy. Insiders ownership and shareholders dispersion are insignificant with a negatif and positif determinant on corporate debt policy.

Keywords: ownership structure, insiders ownership, shareholders dispersion, institutional investors, debt policy, agency theory.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengendalian perusahaan saat ini sering diserahkan kepada manajer profesional yang bukan pemilik perusahaan. Pemilik memiliki keterbatasan untuk mengendalikan perusahaan yang semakin maju dan kompleks. Tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan kemakmuran pemegang saham yang diterjemahkan memaksimalkan harga saham. Tetapi dalam kenyataannya, manajer memiliki tujuan yang berbeda yang mungkin bertentangan dengan tujuan utama tersebut. Oleh karena manajer diangkat oleh pemegang saham, maka idealnya mereka akan bertindak *on the best of interest of stockholder*, tetapi dalam prakteknya sering terjadi konflik.

Menurut teori keagenan (*agency theory*), adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan suatu perusahaan dapat menimbulkan masalah keagenan (*agency problem*). Masalah keagenan timbul karena kepentingan *principal* dan agen tidak selalu sama. Disatu sisi, agen dipekerjakan oleh *principal* untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka, namun di sisi lain agen akan berusaha untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka sendiri.

Jensen dan Meckling (1976) memandang baik pemegang saham (*principal*) dan manajer (agen) merupakan pemaksimum kesejahteraan, sehingga ada kemungkinan besar bahwa manajer tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik dari pemegang saham. Konflik ini juga tidak terlepas dari kecenderungan manajer untuk mencari keuntungan sendiri (*moral hazard*) dengan mengorbankan kepentingan pihak lain. Walaupun manajer memperoleh kompensasi dari pekerjaannya, namun pada kenyataannya perubahan kemakmuran manajer sangat kecil dibandingkan perubahan kemakmuran pemegang saham.

Agrawal dan Mandelker (1987), dan Mehran (1992) menerangkan hubungan yang positif antara prosentase saham yang dimiliki oleh *insiders* dan *debt ratio*. Dengan menggunakan data, metode dan teknik pengambilan sampel yang berbeda, Friend dan Lang (1988), dan Jensen, et al. (1992) menemukan hubungan yang negatif antara saham yang dimiliki *insiders* dan *debt ratio*. Changanti dan Damanpour (1991) seperti dikutip oleh Moh'd, et al. (1998), menemukan bahwa kepemilikan saham *insiders* tidak berdampak pada struktur modal perusahaan.

Ditengah-tengah ketidakpastian tersebut Moh'd, et al. (1998) mempertimbangkan aspek lain dalam kepemilikan *insiders* dan *debt ratio*. Moh'd, et al. (1998) menyatakan bahwa distribusi saham antara pemegang saham dari luar (*outside shareholders*) yaitu *institutional investors* dan *shareholders dispersion* dapat mengurangi *agency cost*. Hal ini disebabkan karena kepemilikan mewakili suatu sumber kekuasaan (*source of power*) yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap keberadaan manajemen.

Faisal (2000) telah melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan *debt ratio* sebagai variabel dependen dan struktur kepemilikan sebagai variabel independen. Sedang variabel kontrol yang digunakan adalah *dividend payments*, *firm growth*, *firm size*, *asset structure*, *firm profitability* dan *tax rate*. Sampel penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang *go public* dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 1991 sampai 1996.

Berdasarkan pada penelitian Moh'd, et al. (1998) dan disesuaikan dengan kondisi di Indonesia, penelitian ini menguji pengaruh struktur kepemilikan (*insiders ownership*, *shareholders dispersion* dan *institutional investors*) terhadap kebijakan hutang. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel seperti *dividend payments*, *growth opportunities*, *firm size*, *asset structure*, *firm profitability* dan *tax rate* yang merupakan variabel kontrol. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode penelitian antara tahun 2010 sampai dengan tahun 2013.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah struktur kepemilikan saham oleh pihak internal (*insiders ownership*), eksternal (*institutional investors*) dan penyebaran jumlah pemegang saham (*shareholders dispersion*) berpengaruh terhadap kebijakan hutang perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan

Tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik atau pemegang saham melalui keputusan pendanaan (struktur modal perusahaan), keputusan investasi dan kebijakan dividen yang tercermin dalam harga saham perusahaan di pasar modal. Struktur kepemilikan (*ownership structure*) digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel-variabel yang penting dalam struktur modal tidak hanya ditentukan oleh jumlah hutang dan *equity*, tetapi juga ditentukan oleh prosentase kepemilikan saham oleh *inside shareholders* (Jensen dan Meckling, 1976).

Menurut Jensen dan Meckling (1976), masalah keagenan akan potensial terjadi bila proporsi kepemilikan manajer atas saham perusahaan kurang dari seratus persen, sehingga manajer cenderung bertindak untuk mengejar kepentingan dirinya sendiri dan bukan untuk memaksimalkan nilai dalam pengambilan keputusan pendanaan. Hal ini terjadi karena adanya pemisahan antara fungsi pengelolaan (pembuat keputusan) dengan fungsi kepemilikan (penanggung resiko). Para pembuat keputusan relatif tidak menanggung resiko atas kesalahan dalam pengambilan keputusan. Resiko tersebut sepenuhnya ditanggung oleh *principal* (pemilik). Akibatnya, manajemen sebagai pembuat keputusan dalam perusahaan yang tidak menanggung resiko atas kesalahannya cenderung untuk melakukan pengeluaran yang bersifat konsumtif dan tidak produktif untuk kepentingan mereka, seperti peningkatan gaji dan status.

Dengan demikian, menurut teori keagenan para manajer cenderung bertindak untuk mengejar kepentingan mereka sendiri, bukan berdasarkan maksimalisasi nilai dalam pengambilan keputusan pendanaan (Jensen dan Meckling, 1976). Pendapat lain didasarkan pada asumsi bahwa para manajer yang bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan keuangan tidak mampu melakukan diversifikasi investasi pada *human capital* (Fama, 1980).

Coffee (1991) seperti dikutip Faisal (2000) menyatakan bahwa ada perubahan perilaku *institutional investors* dari investor yang pasif menjadi investor yang aktif dalam melakukan pengawasan (*monitoring*). Menurut Coffee, meningkatnya aktivitas para investor institusional dalam melakukan *monitoring* disebabkan oleh kenyataan bahwa adanya kepemilikan saham oleh investor institusional telah menghasilkan peningkatan kemampuan mereka untuk melakukan tindakan secara kolektif. Pada waktu yang sama, biaya untuk keluar dari investasi yang mereka lakukan (*exit cost*) menjadi semakin mahal karena adanya resiko saham akan terjual pada harga diskon. Kondisi ini akan memotivasi *institutional investors* untuk lebih serius dalam mengoreksi perilaku manajemen dan memperpanjang jangka waktu investasi.

Kehadiran *institutional investors* sebagai *monitoring agents* sangat efektif untuk mengurangi biaya keagenan (Bathala, et al. 1994). Hal ini disebabkan karena dapat mengendalikan perilaku oportunistik manajer dan sekaligus akan memungkinkan perusahaan untuk menggunakan tingkat hutang yang lebih optimal. Bentuk *monitoring* yang lain adalah dengan cara memberikan masukan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi *insiders* dalam menjalankan usaha dan melalui rapat umum pemegang saham.

Dengan demikian, semakin besar prosentase saham yang dimiliki oleh *institutional investors* akan menyebabkan usaha *monitoring* menjadi semakin efektif karena dapat mengendalikan perilaku oportunistik yang dilakukan oleh para manajer. Tindakan *monitoring* tersebut akan mengurangi *agency cost* karena memungkinkan perusahaan menggunakan tingkat hutang yang lebih rendah (Bathala, et al. 1994).

Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian Agrawal dan Mandelker (1987) menunjukkan adanya hubungan positif antara saham yang dimiliki oleh *insiders* dengan *debt ratio*. Dalam hal ini, saham yang dipegang oleh manajer perusahaan dengan *debt equity ratio* yang meningkat adalah lebih besar dibandingkan dengan saham yang dipegang oleh manajer perusahaan yang memiliki *debt equity ratio* yang menurun. Dengan demikian, penelitian mereka mendukung hipotesis bahwa saham dan opsi yang dimiliki eksekutif di dalam perusahaan mempunyai peranan dalam mengurangi masalah keagenan.

Friend dan Lang (1988) menguji apakah keputusan struktur modal perusahaan sebagian dimotivasi oleh kepentingan manajemen itu sendiri. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *debt ratio* dan variabel independen adalah *standart deviation of earnings, log of total assets (size), market value of equity, managerial ownership, nonmanagerial stockholders, ratio of net property, plant dan equipment* dengan *book asset*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 984 perusahaan di NYSE dari tahun 1979 sampai dengan tahun 1983. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *debt ratio* mempunyai hubungan yang negatif dengan *managerial ownership*. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan hutang akan semakin berkurang seiring dengan meningkatnya kepemilikan *insiders* dalam perusahaan.

Jensen et al. (1992) melakukan penelitian yang menguji hubungan antara kepemilikan *insiders*, hutang dan kebijakan dividen. *Debt ratio* merupakan fungsi dari *insiders, dividend, business risk, profitability, R&D dan fixed asset*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara prosentase saham yang dimiliki *insiders* dengan *debt ratio*. Dengan demikian, meningkatnya *insiders ownership* dapat mensejajarkan kepentingan *insiders ownership* dengan kepentingan para *outside shareholders* dan mengurangi peranan hutang sebagai salah satu alat untuk mengurangi konflik keagenan.

Penelitian tentang *Agency Theory* di Indonesia, antara lain dilakukan oleh Faisal (2000) dengan judul “Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kebijakan Hutang Pada Industri Manufaktur di Bursa Efek Jakarta” selama periode 1991 sampai 1996. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara variabel struktur kepemilikan hanya *institutional investors* yang berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif dengan *debt ratio*. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran investor institusional bisa menggantikan peran hutang untuk mengurangi konflik keagenan.

Hipotesis Penelitian

Insiders Ownership

Friend dan Lang (1988), Friend dan Hasbrouck (1998) konsisten dengan hasil penelitian Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al. (1998) yaitu tingkat hutang dalam struktur modal mempunyai hubungan negatif dengan *insiders ownership*. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya kepemilikan manajerial maka penggunaan hutang akan semakin berkurang. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan Easterbrook (1984) dan Saunders, et al. (1990) seperti dikutip Faisal (2000) bahwa jika struktur kepemilikan oleh manajemen tinggi, maka manajer akan menjadi *risk averse*. Dalam konteks ini, dengan meningkatnya kepemilikan oleh *insiders* akan menyebabkan semakin berhati-hati dalam menggunakan hutang dan menghindari perilaku yang bersifat oportunistik karena mereka ikut menanggung konsekuensi dari tindakannya. Hal ini dapat mengurangi *agency conflict*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

HA1: *Insiders Ownership* berpengaruh negatif terhadap kebijakan hutang.

Shareholders Dispersion

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan jika jumlah pemegang saham semakin menyebar, maka konsentrasi kepemilikan akan terpecah dalam prosentase yang kecil. Hal ini menyebabkan *power* para pemegang saham untuk mengontrol tindakan manajer menjadi rendah. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan hutang guna mendisiplinkan tindakan manajer dalam perusahaan. Rozeff (1982) menyatakan bahwa semakin besar jumlah *shareholders* maka semakin menyebar kepemilikannya sehingga jumlah *shareholders* berhubungan negatif dengan tingkat hutang. Hasil studi Moh'd, et al. (1998) menemukan bahwa jumlah *shareholders dispersion* mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan *debt ratio*. Hal ini mendukung pernyataan bahwa pemegang saham yang menyebar (*diffused shareholders*) mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap posisi manajemen yang konservatif dalam penggunaan hutang (Easterbrook, 1984). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

HA2: *Number of Shareholders* berpengaruh negatif terhadap kebijakan hutang.

Institutional Investors

Moh'd, et al. (1998) menemukan bahwa *institutional shareholding* mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan *debt ratio*. Tingkat kepemilikan institusional yang tinggi akan menimbulkan usaha *monitoring* yang lebih besar oleh *institutional investors* sehingga dapat mengurangi perilaku oportunistik manajer. Dengan tingkat kepemilikan institusional yang tinggi akan mengurangi *agency cost* sehingga diharapkan variabel ini memiliki koefisien yang negatif dengan rasio hutang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disusun hipotesis:

HA3: *Institutional Investors* berpengaruh negatif terhadap kebijakan hutang.

Variabel Kontrol Yang Mempengaruhi Kebijakan Hutang

Dividend Payments. *Dividend Payments* mempunyai pengaruh yang signifikan dan berhubungan negatif dengan terhadap *debt ratio* (Jensen, et al. 1992 dan Moh'd, et al. 1998). Perusahaan akan mengurangi pembayaran dividen karena sebagian besar keuntungannya digunakan untuk membayar bunga dan cicilan pinjaman. Rozeff (1982) menyatakan bahwa pembayaran dividen adalah suatu bagian dari *monitoring* perusahaan. Dalam kondisi demikian, perusahaan cenderung untuk membayar dividen lebih besar jika *insiders* memiliki proporsi saham yang lebih rendah. Rozeff (1982) dan Easterbrook (1984) menyatakan bahwa pembayaran dividen kepada pemegang saham akan mengurangi sumber-sumber yang dikendalikan manajer sehingga akan mengurangi kekuasaan manajer (*manager's power*) dan membuat pembayaran dividen mirip dengan *monitoring capital market* yang terjadi jika perusahaan memperoleh modal baru.

Growth Opportunities. Perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi cenderung membutuhkan dana dari sumber eksternal yang besar. Biasanya biaya emisi saham akan lebih besar daripada penerbitan surat hutang. Dengan demikian, perusahaan yang tingkat pertumbuhannya tinggi cenderung lebih banyak menggunakan hutang sehingga ada hubungan yang positif antara *growth rate* dengan *debt ratio* (Brigham dan Gapenski, 1999). Sedangkan Myers (1977), Mehran (1992), Homaifar, et al. (1994) dan Moh'd, et al (1998) menemukan bahwa *growth rate* mempunyai pengaruh yang signifikan dan berhubungan negatif terhadap *debt ratio*.

Firm Size. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa kebijakan hutang perusahaan dipengaruhi oleh ukuran perusahaan dan menyatakan ada hubungan positif antara ukuran perusahaan (*size*) dengan *debt ratio*. Semakin besar perusahaan, maka semakin banyak dana yang digunakan untuk menjalankan operasi perusahaan yang bersumber pada hutang. Hasil studi Homaifar, et al. (1994) dan Moh'd, et al. (1998) menemukan bahwa *firm size* mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap *debt ratio*.

Asset Structure. Myers dan Majluf (1984) menyatakan bahwa komposisi atau jaminan nilai asset akan berpengaruh positif terhadap kebijakan hutang. Semakin tinggi nilai jaminan asset, maka perusahaan akan semakin mudah untuk mendapatkan pinjaman dari kreditur. Menurut Brigham dan Gapenski (1999), secara umum perusahaan yang memiliki jaminan terhadap hutang akan lebih mudah mendapatkan hutang daripada perusahaan yang tidak memiliki jaminan terhadap hutang. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki jumlah aktiva tetap yang mudah untuk dijual akan menggunakan hutang yang lebih besar. Hasil studi Moh'd, et al. (1998) menemukan bahwa *asset structure* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kebijakan hutang.

Firm Profitability. Profitabilitas menggambarkan *earning* untuk pendanaan investasi. Profitabilitas menunjukkan kemampuan dari modal yang diinvestasikan dalam keseluruhan aktiva untuk menghasilkan keuntungan bagi investor. Myers (1984) menyarankan manajer untuk menggunakan *pecking order* untuk keputusan pendanaan. *Pecking order* merupakan urutan penggunaan dana untuk investasi yaitu laba ditahan sebagai pilihan pertama, kemudian diikuti oleh hutang (*debt financing*) dan *equity*. Semakin besar laba maka semakin besar laba

ditahan yang digunakan untuk membiayai investasi dan hutang akan berkurang penggunaannya. Dengan demikian terdapat hubungan negatif antara profitabilitas dengan *debt ratio*. Hasil studi Myers (1984), Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al. (1998) juga menemukan adanya hubungan yang negatif antara profitabilitas perusahaan dengan kebijakan hutang.

Tax Rate. Perusahaan dengan tingkat pajak hutang yang tinggi diharapkan menggunakan hutang dengan jumlah yang lebih besar untuk memperoleh keuntungan penghematan pajak (Haugen dan Sanbet, 1986) seperti dikutip Masdupi (2002). Hasil studi Moh'd, et al. (1998) juga menemukan adanya hubungan yang positif antara *tax rate* dengan *debt ratio*.

MTODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang menerbitkan sahamnya dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2010-2013. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu metoda pemilihan sampel dengan beberapa kriteria tertentu (Cooper dan Emory, 1995). Kriteria yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam sampel tidak termasuk perusahaan keuangan/perbankan dan asuransi karena jenis industri tersebut memiliki karakteristik struktur modal yang berbeda dengan perusahaan-perusahaan sektor lainnya (*highly leveraged firms*).
2. Perusahaan yang termasuk dalam sampel adalah perusahaan yang menerbitkan dan mencatatkan sahamnya selama periode 2010-2013 (*continuous listing*).
3. Perusahaan memenuhi kelengkapan data penelitian yang meliputi data struktur kepemilikan saham oleh direktur dan komisaris (*insiders ownership*), kepemilikan saham oleh institusi (*institutional investors*) dan laporan keuangan perusahaan khususnya data *total asset, liabilities, sales, operating profit, dividend payout ratio, earning before tax* dan *earning after tax*.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh 40 perusahaan pada industry non keuangan dan perbankan (manufaktur). Pengumpulan data dilakukan secara *pooling* dengan menjumlahkan perusahaan-perusahaan yang mampu memenuhi kriteria selama periode pengamatan (2010-2013). Dalam penelitian ini diperoleh 160 perusahaan yang dapat memenuhi kriteria sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang meliputi laporan keuangan yang telah dipublikasikan yang diambil dari *Indonesian Capital Market Directory* yang meliputi data struktur kepemilikan saham oleh direktur dan komisaris (*insiders ownership*), kepemilikan saham oleh institusi (*institutional investors*) dan laporan keuangan perusahaan khususnya data *total asset, liabilities, sales, operating profit, dividend payout ratio, earning before tax* dan *earning after tax*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Karena sifatnya yang kausal, terdapat dua golongan variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tak bebas (*dependent variable*). Di sini yang merupakan variabel bebas adalah struktur kepemilikan (*ownership structure*). Sedang variabel bergantung adalah kebijakan hutang. Variabel-variabel *dividend payments*, *growth opportunities*, *firm size*, *asset structure*, *firm profitability* dan *tax rate* merupakan variabel kontrol.

Debt Ratio

Merupakan rasio hutang perusahaan yang dihitung dari *total debt* dibagi *total asset* pada tahun t. Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory* pada bagian *summary of financial statement*. Secara matematis, *debt ratio* diformulasikan sebagai berikut:

$$DR = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Asset}}$$

Struktur Kepemilikan (*Ownership Structure*)

Struktur kepemilikan saham dikelompokkan dalam dua bagian yaitu proporsi saham yang dimiliki oleh para manajer (*insiders ownership*) dan proporsi saham yang dimiliki oleh *outside stockholder* (*shareholders dispersion* dan *institutional investors*). Data untuk variabel ini bersumber dari *Indonesian Capital Market Directory* dari tahun 2010 sampai dengan 2013.

Insiders Ownership

Insiders Ownership diberi simbol INSDR. Rozeff (1982) menyatakan bahwa variabel yang mewakili *insiders ownership* adalah prosentase saham yang dimiliki oleh *insiders*. Bathala, et al. (1994) mendefinisikan sebagai prosentase saham yang dimiliki oleh manajer dan direktur. Sedangkan proksi *insiders ownership* dalam penelitian ini adalah prosentase saham yang dimiliki oleh direktur dan komisaris.

Shareholders Dispersion

Shareholders dispersion diberi simbol SDP, didefinisikan sebagai standar deviasi dari penyebaran pemegang saham. Semakin kecil standar deviasi maka semakin tersebar kepemilikan saham, yang berarti hak suara akan menjadi kecil terhadap manajer yang konservatif dalam menggunakan hutang sehingga hutang akan semakin lebih kecil.

$$SD = \frac{1}{SD_{it}}$$

Institutional Investors

Institutional Investors diberi simbol INST merupakan prosentase saham yang dimiliki oleh *institutional ownership*. Bathala, et al. (1994) mendefinisikan sebagai prosentase saham yang dimiliki oleh institusi pada akhir tahun.

Variabel Kontrol

Dividen Payment (DPR). Menurut Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al. (1998) pembayaran dividen didefinisikan sebagai *dividend payout ratio*. Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory* tahun 1999 sampai 2002 pada bagian *summary of financial statement*.

Growth Opportunities. *Growth opportunities* diberi simbol *GROWTH*. Variabel ini didefinisikan dengan natural logaritma dari rasio *total asset* dengan *total asset* tahun sebelumnya. Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory*.

$$GROWTH = \ln \frac{TAsset}{TAsset_{t-1}}$$

Tasset = Total Asset perusahaan i pada tahun t

Tasset-1 = Total Asset perusahaan i pada tahun t-1

Firm Size (SIZE). *Firm Size* diberi simbol *SIZE*. Variabel ini diukur dengan natural logaritma dari *sales* (Titman dan Wessel, 1988 dan Moh'd, et al. 1998). Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory*. $Size = \ln Sales_{it}$

Asset Structure (ASSET). *Asset Structure* didefinisikan sebagai rasio *fixed asset* terhadap *total asset* (Jensen, et al. 1992 dan Moh'd, et al. 1998). Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory*.

$$ASSET_{it} = \frac{FASSET_{it}}{TASSET_{it}}$$

FASSETit = Fixed Asset perusahaan i pada tahun t

TASSETit = Total Asset perusahaan i pada tahun t

Firm Profitability (PROF). Didefinisikan sebagai rasio *operating profit* dengan *total asset* (Titman dan Wessel, 1988 dan Moh'd, et al. 1998). Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory*.

$$PROF_{it} = \frac{OP_{it}}{TASSET_{it}}$$

Tax Rate (TAX). Menurut Homaifar, et al. (1994) dan Moh'd, et al. (1998), variabel ini didefinisikan sebagai rasio pajak yang dibayarkan terhadap laba sebelum pajak (*ratio of taxes paid pre-tax income*). Data untuk variabel ini diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory*.

$$TAX_{it} = \frac{(EBT - EAT_{it})}{EBT_{it}}$$

EBTit = Earning Before Tax perusahaan i pada tahun t

EATit = Earning After Tax perusahaan i pada tahun t

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan setelah model regresi berganda yang digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik. Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Interpretasi hasil penelitian secara parsial (uji t) hanya dilakukan terhadap

variabel independen yang secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam menggunakan model regresi perlu memperhatikan adanya penyimpangan-penyimpangan atas asumsi klasik, karena pada hakekatnya jika asumsi klasik tidak dipenuhi, maka variabel-variabel yang menjelaskan akan menjadi tidak efisien. Menurut Gujarati (1995) ada tiga asumsi yang penting dalam analisis regresi, yaitu tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian variabel pengganggu yang konstan (homoskedastisitas), dan tidak terjadi autokorelasi antar residual setiap variabel independen.

Penelitian ini menggunakan *pooled regression model*. Dengan menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS) akan dilakukan penaksiran persamaan regresi untuk mendapatkan nilai taksiran parameter sampel (regresi). Persamaan regresi akan dipakai untuk menguji hipotesis-hipotesis yang dibangun di muka. Secara matematik persamaan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$DR_{it} = a_0 + a_1INSDR + a_2SDP + a_3INST + a_4DPR + a_5GROWTH + a_6SIZE + a_7ASSET + a_8PROF + a_9TAX + e$$

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dari tiap-tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t statistik yaitu membandingkan nilai t-hitung terhadap nilai t-tabel.

PEMBAHASAN

Dalam model regresi ini dilakukan uji asumsi klasik agar model tersebut valid dan tidak bias. Asumsi dasar yang harus dipenuhi adalah bebas *multikolinearitas*, *autokorelasi* dan *heteroskedastisitas* (Gujarati, 1995). Jika pada hasil pengujian terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik, maka menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak akurat sehingga memerlukan pengobatan sebelum model tersebut digunakan untuk pengujian hipotesis. Dari uji asumsi klasik yang dilakukan, tidak terdapat multikolinieritas, autokorelasi maupun heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama : *Insiders Ownership* berpengaruh negatif terhadap kebijakan hutang.

Hipotesis pertama menguji seberapa signifikan pengaruh variabel *insiders ownership* terhadap kebijakan hutang. Berdasarkan hasil perhitungan pada table 4.3, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,274 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,785. Karena t-tabel sebesar 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka tingkat signifikansi 0,785 lebih besar daripada 0,05, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya, variabel *insiders ownership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Hasil yang tidak signifikan ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya kepemilikan saham oleh *insiders* dibandingkan kelompok lainnya dalam perusahaan. Berdasarkan statistik

deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* untuk variabel *insiders ownership* adalah sebesar 19,02%, yang lebih rendah jika dibandingkan dengan *institutional ownership* sebesar 63,62%. Arah hubungan antara *insiders ownership* dengan *debt ratio* yang negatif ini sesuai dengan teori dan hasil penelitian Jensen, et al. (1992), Bathala, et al. (1994) dan Moh'd, et al. (1998).

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian untuk variabel *insiders ownership* belum dapat digeneralisasi untuk Bursa Efek Indonesia, karena tingkat kesalahan prediksinya sebesar 0,785 lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat signifikansinya, namun arah hubungan yang terbalik antara *insiders ownership* dengan *debt ratio* mengindikasikan adanya kecenderungan untuk meminimumkan biaya keagenan.

Uji Hipotesis Kedua : *Shareholders Dispersion* berhubungan negatif dengan kebijakan hutang.

Variabel *shareholders dispersion* memiliki t-hitung sebesar 0,058, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,645 dan tingkat signifikansi sebesar 0,953 lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa *shareholders dispersion* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Variabel *shareholders dispersion* tidak signifikan disebabkan jumlah pemegang saham di Bursa Efek Indonesia terkonsentrasi pada beberapa kelompok pemegang saham (tidak menyebar). Dalam hal ini, kelompok mayoritas adalah institusi dengan kepemilikan 63,62% dan kepemilikan *insiders* sebesar 19,02%. Sebagai sisanya terkonsentrasi dalam kelompok publik yang merupakan kumpulan dari individual investor yang masing-masing memiliki kepemilikan yang rendah (Faisal, 2000). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebaran pemegang saham pada perusahaan selain keuangan dan asuransi di Bursa Efek Indonesia tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi *debt ratio*.

Uji Hipotesis Ketiga : *Institutional Investors* berpengaruh negatif terhadap kebijakan hutang.

Variabel *institutional investors* memiliki t-hitung sebesar -2,573 yang lebih besar dibanding t-tabel 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa *institutional investors* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *debt ratio*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran *institutional investors* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio* pada perusahaan selain keuangan dan asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian Bathala, et al (1994) dan Moh'd, et al (1998). Kehadiran *institutional investors* dapat digunakan sebagai alat *monitoring* dalam rangka meminimumkan biaya keagenan yang ditimbulkan oleh hutang (*agency cost of debt*).

Variabel Kontrol

Variabel *dividend payments* memiliki t-hitung sebesar -0,918 yang lebih kecil dibanding t-tabel 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,360 lebih

besar dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti bahwa *dividend payments* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan hasil penelitian Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al (1998) yang menyatakan bahwa pembayaran dividen muncul sebagai pengganti hutang dalam struktur modal. Selain itu, pembayaran dividen akan mengurangi sumber-sumber dana yang dikendalikan oleh manajer sehingga mengurangi kekuasaan manajer dan membuat pembayaran dividen mirip dengan *monitoring capital market* yang terjadi jika perusahaan memperoleh modal baru sehingga mengurangi biaya keagenan.

Sementara, variabel *growth* memiliki t-hitung sebesar -1,743 dimana nilai ini lebih besar dibanding t-tabel 1,645. Nilai signifikansi sebesar 0,083 lebih kecil pada tingkat signifikansi 10%. Dengan demikian variabel *growth* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Koefisien regresi *growth* yang negatif konsisten dengan penelitian Myers (1977), Mehran (1992) dan Moh'd, et al. (1998) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai investasi yang lebih besar di dalam *intangible asset* cenderung menggunakan sedikit hutang di dalam struktur modal mereka untuk mengurangi *agency cost* yang berhubungan dengan resiko hutang.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel *firm size* memiliki t-hitung sebesar 5,159 yang lebih besar dibanding t-tabel 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa *firm size* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Koefisien regresi *firm size* positif konsisten dengan penelitian Moh'd, et al (1998) yang menyatakan bahwa perusahaan cenderung meningkatkan hutangnya seiring dengan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang besar dapat dengan mudah mengakses pasar modal. Kemudahan ini disebabkan perusahaan besar memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk mendapatkan sumber dana.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel *asset structure* memiliki t-hitung sebesar 2,887 yang lebih besar dibanding t-tabel 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa *aset structure* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al. (1998) yang menyatakan bahwa struktur asset akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *debt ratio*. Hal ini berarti bahwa kreditur akan lebih mudah memberikan pinjaman jika perusahaan mempunyai jaminan yang dapat berupa aktiva tetap yang dimiliki perusahaan. Perusahaan yang mempunyai struktur aktiva yang fleksibel cenderung menggunakan hutang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang struktur aktivanya tidak fleksibel.

Variabel *firm profitability* memiliki t-hitung sebesar -2,398 yang lebih besar dibanding t-tabel 1,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa *firm profitability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian yang

dilakukan oleh Myers (1984), Jensen, et al. (1992) dan Moh'd, et al. (1998) yang menyatakan bahwa manajer mempunyai *pecking order* di dalam menahan laba sebagai pilihan utama yang diikuti oleh pembiayaan dengan hutang dan *equity* sebagai pilihan terakhir. Dengan memprioritaskan penggunaan dana yang bersumber dari laba ditahan yaitu modal sendiri maka dapat mengurangi penggunaan dana dari sumber ekstern yang biasanya lebih menyukai hutang sehingga akan menurunkan biaya keagenan hutang.

Variabel *tax rate* memiliki t-hitung sebesar -0,047 dimana nilai ini lebih kecil dibanding t-tabel 1,645. Nilai signifikansi sebesar 0,963 lebih besar pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian variabel *tax rate* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh'd, et al. (1998) yang menyatakan bahwa *tax rate* mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan *debt ratio*. Dengan demikian, perusahaan yang menjadi sampel penelitian ini belum memanfaatkan penghematan pajak dari penggunaan hutang.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *institutional investors* berpengaruh signifikan terhadap *debt ratio*. Hal ini berarti bahwa kehadiran *institutional investors* pada perusahaan non keuangan dan perbankan di Bursa Efek Indonesia efektif dalam melakukan *monitoring* terhadap perilaku manajer dalam perusahaan sehingga pihak manajemen perusahaan bekerja untuk kepentingan para pemegang saham sehingga akan mengurangi total biaya keagenan dan akan dapat meningkatkan nilai perusahaan.
2. Perlu mempertimbangkan variabel-variabel *growth opportunities*, *firm size*, *asset structure* dan *profitability* dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan hutang perusahaan, karena variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *debt ratio* perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat meminimumkan biaya keagenan dan memaksimumkan nilai perusahaan.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini termasuk rendah yaitu sebesar 12,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *debt ratio* perusahaan yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat memasukkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh yang relevan terhadap kebijakan hutang perusahaan.
4. Penelitian dapat dilakukan pada perusahaan keuangan/perbankan dan asuransi, sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh struktur kepemilikan terhadap kebijakan hutang dalam industri tersebut.
5. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap topik serupa dengan melibatkan periode tahun yang lebih panjang dan diluar masa krisis sehingga didapatkan jumlah dan kualitas data yang lebih memadai untuk diamati.
6. Penelitian dapat dikembangkan dengan membandingkan periode pengamatan sebelum dan sesudah krisis. Tujuannya adalah untuk mencari bukti bagaimana pengaruh struktur kepemilikan sebelum dan sesudah krisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, A. and G. Mandelker. (1987). *Managerial Incentives and Corporate Investment and Financing Decision*. *Journal of Finance* 42, 823-837.
- Bathala, C.T., K.R. Moon., and R.P. Rao. (1994). *Managerial Ownership, Debt Policy, and the Impact of Institution Holdings: An Agency Perspective*. *Financial Management* 23, 38-50.
- Brigham, E. F. and I. C. Gapenski. (1999). *Intermediate Financial Management. Sixth Edition*, The Dryden Press, New York.
- Cooper, D.R. and Emory. (1995). *Business Research Methods*. Fifth Edition. Richard D. Irwin, Inc.
- Faisal. (2000). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan Pada Industri Manufaktur di Bursa Efek Jakarta. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Fakultas Ekonomi*, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Fama, E.F. (1980). *Agency Problems and The Theory of The Firm*. *Journal of Political Economy* 88, 288-307.
- Friend, I. and J. Hasbrouck. (1998). *Determinants of Capital Structure*. *Research in Finance* 7, 1-19.
- Friend, I. and L. Lang. (1988). *An Empirical Test of The Impact of Managerial Self-Interest on Corporate Capital Structure*. *Journal of Finance* 43, 271- 281.
- Gujarati, Damodar N. (1995). *Basic Econometrics*. Third Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Homaifar, G., J. Zietz., and Benkato. (1994). *An Empirical Model of Capital Structure: Some New Evidence*, *Journal of Business Finance and Accounting* 21, 1-14.
- Jensen, H., & Meckling W.H. (1976). *Theory of the Firm, Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics*. 3 (October), 305-360.
- Jensen, H. (1986). *Agency Cost of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers*. *American Economic Review* 76, 323-329.
- Jensen G.R; Solberg, and T.S. Zorn. (1992). *Simultaneous Determinant of Insider Ownership, Debt and Dividend Policies*. *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 27, 247-263.
- Masdupi, Erni. (2002). Analisis Dampak Struktur Kepemilikan Pada Kebijakan Hutang Dalam Mengontrol Konflik Keagenan. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Fakultas Ekonomi*, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Mehran, Hamid. (1992). *Executive Incentive Plans, Corporate Control and Capital Structure*. *Journal of Financial Quantitative Analysis* 27, 539-560.
- Myers, S.C. (1977). *Determinant of Corporate Borrowing*. *Journal of Financial Economics* 5, 147-176.

- Myers, S.C. and N. Majluf. (1984). *Corporate Financing and Investment Decision When Firms Have Information Investors Do Not Have*. *Journal of Financial Economics* 13, 187-221.
- Moh'd, M.A., L.G. Perry., and J.N. Rombey. (1998). *The Impact of Ownership Structure on Corporate Debt Policy: A Time Series Cross-Sectional Analysis*. *Financial Review* 30, 85-99.
- Rozeff, M. (1982). *Growth, Beta and Agency Cost as Determinants of Dividends Payout Ratio*. *Journal of Research* 5, 249-259.
- Titman, S. and R. Wessels. (1998). *The Determinants of Capital Structure Choice* *Journal of Finance* 43, 1-19

ANUITAS DI PERBANKAN SYARIAH

Mirasanti Wahyuni
STIE Bank BPD Jateng

Abstract

This article discusses the differences annuity method and proportional method of financing murabaha Islamic bank by means of a simulation calculation of both methods is then analyzed. From the simulation results obtained calculation that the amount of the installment to be paid customers is the same each period. There are differences in the amount of the principal and installments margin. When using the proportional method, the amount of the principal and installments margin of each period would be as great. If using the annuity method, the amount of principal will be greater the longer the installment margin but the longer it will be smaller. The amount payable is the same kind of customers using the annuity method or the proportional method, the principal installments and installment loan margins.

Keyword : the annuity method, the proportional method, financing murabahah

I. PENDAHULUAN

Masyarakat umum di Indonesia cenderung mengenal metode proporsional dalam transaksi pembiayaan pada perbankan syariah, walaupun sebenarnya metode anuitas juga telah diterapkan oleh sebagian Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Metode anuitas dinilai identik dengan bank konvensional karena memang bank konvensional yang telah lama menerapkannya. Perdebatan mengenai halal-haramnya dan keuntungan penerapan anuitas terutama akad murabahah pada bank syariah pun mencuat.

Kalangan yang pro dengan penerapan anuitas pada bank syariah beranggapan bahwa perbankan syariah sedang mengalami pertumbuhan, karenanya membutuhkan sistem dan regulasi yang tidak terlalu “kaku”. Artinya industri perbankan syariah membutuhkan regulasi yang lebih agresif dalam hal pengakuan laba dan pendapatan marjin yang lebih besar di tahun-tahun awal. Akibatnya jelas kinerja bank syariah akan terlihat bagus. Pihak yang tidak sepakat berpendapat bahwa jika beranggapan bahwa margin besar di awal lebih pasti nilai keuntungannya daripada bila disebar sama besar selama masa tenor, maka hal ini termasuk penerapan konsep *time value of money* yang sebenarnya tidak boleh diterapkan dalam prinsip syariah. Hal ini disebabkan karena yang dijadikan obyek jual beli adalah uang. Nantinya margin dihitung dari besarnya pinjaman yang diberikan.

Tetapi sejak dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) No 84/DSN-MUI/XII/2012 tentang metode Pengakuan Keuntungan Tamwil Bi

Al-Murabahah (Akad Pembiayaan Murabahah) pada Lembaga Keuangan Syariah pertanyaan mengenai halal-haramnya penerapan anuitas pun terjawab. Dalam fatwa MUI tersebut dijelaskan bahwa sistem anuitas boleh dan halal diterapkan oleh bank syariah dalam pengakuan keuntungan transaksi murabahah. Metode anuitas diperbolehkan diterapkan pada pengakuan keuntungan akad transaksi *Tamwil Bi Al-Murabahah* (Pembiayaan Murabahah). Fatwa tersebut dikaji dan diterbitkan untuk menanggulangi masalah jika anuitas dianggap tidak sah atau halal. Karena sebelum fatwa ini dibuat, sudah ada beberapa bank syariah yang menerapkan metode anuitas. Bukan tidak mungkin bank syariah tersebut hasil auditnya mendapat opini *disclaimer*.

Dewan Standar Akuntansi Syariah (DSAS) Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pun segera merevisi PSAK 102 Tentang Akuntansi Murabahah. Menurut Ketua DSAS IAI (2014), untuk transaksi syariah diperbolehkan menggunakan system proporsional dan anuitas tergantung dari substansi kegiatannya. Jika substansinya pembiayaan maka menggunakan PSAK 50, 55 dan 60 tetapi jika substansinya jual beli maka menggunakan PSAK 102 yang telah direvisi. Begitu juga dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga mengeluarkan Surat Edaran No. 15/26/DPbS Tahun 2013 yang menyatakan bahwa pengakuan pendapatan dengan menggunakan metode anuitas atau proporsional ini hanya dapat digunakan untuk pengakuan pendapatan atas pembiayaan atas dasar jual beli.

Berarti jelaslah sudah bahwa penerapan metode proporsional dan anuitas sudah sah dipraktikkan dalam transaksi bank syariah setelah dikeluarkannya fatwa MUI dan PSAK yang mengatur penggunaan metode anuitas dan metode proporsional. Tetapi dalam penerapannya perlu dikaji lebih lanjut apakah kelebihan dan kekurangan dari masing-masing metode dan metode manakah yang sebenarnya lebih menguntungkan bila diterapkan. Jangan sampai justru menimbulkan keraguan masyarakat terhadap bank syariah mengingat bank syariah di Indonesia sedang dipacu pertumbuhannya.

II. KAJIAN KONSEP

1. Prinsip Utama Bank Syariah

Prinsip utama yang dianut bank syariah antara lain sebagai berikut (Rivai dan Arifin, 2010):

- a. Larangan riba (bunga) dalam berbagai bentuk transaksi muamalah
 - b. Kewajiban membayar zakat
 - c. Menjalankan bisnis dengan memperoleh keuntungan yang benar dan sah
- Ajaran syariah memandang uang hanya sebagai alat tukar bukan sebagai barang dagang atau komoditas. Uang digunakan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bukan untuk spekulasi.

Menurut Rivai dan Arifin (2010), Islam tetap memperbolehkan penetapan harga tanggung bayar lebih tinggi daripada harga tunai dengan pertimbangan bahwa selisih tersebut merupakan hak bagi penjual yang telah tertahan karena tidak bias memutar modalnya dalam jual beli tunai.

2. Tujuan Pembiayaan Bank Syariah
Menurut Rivai dan Arifin (2010), pada dasarnya terdapat dua fungsi pembiayaan yang saling berkaitan, yaitu:
- Fungsi profitabilitas, artinya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan atas pembiayaan yang diberikan kepada para nasabah. Keuntungan yang didapat oleh bank syariah tersebut berupa margin bagi hasil atas keuntungan usaha yang dijalankan oleh nasabah. Besarnya margin tersebut sebelumnya harus disepakati terlebih dahulu antara nasabah dan bank syariah. Karena itu, pembiayaan yang diberikan oleh bank syariah haruslah pembiayaan pada usaha-usaha nasabah yang benar-benar diyakini memiliki tingkat pengembalian modal yang tinggi. Jangan sampai pembiayaan tersebut nantinya masuk dalam kategori pembiayaan bermasalah.
 - Fungsi keamanan, hal ini terkait dengan fungsi profitabilitas. Fungsi profitabilitas dapat tercapai jika bank syariah dalam memilih nasabah menggunakan fungsi keamanan. Maksudnya nasabah yang dipilih adalah nasabah yang memiliki usaha yang memiliki tingkat pengembalian modal yang tinggi.
3. Pembiayaan Murabahah
Murabahah adalah transaksi jual-beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan margin keuntungan yang telah disepakati antara penjual dan pembeli (Nurhayati dan Wasilah, 2010). Dalam hal ini, pembeli dan penjual dapat melakukan tawar-menawar porsi margin hingga terjadi kesepakatan bersama. Menurut PSAK 102, piutang murabahah disajikan sebesar nilai bersih.
Bank syariah jika menggunakan akad murabahah dengan substansi jual-beli maka bank syariah harus memiliki persediaan yang akan diperjualbelikan. Jika bank syariah tidak memiliki persediaan barang yang akan diperjualbelikan maka akad murabahahnya bersubstansi pembiayaan. Hal tersebut harus dipahami terlebih dahulu sebelum menentukan metode pengakuan keuntungan.
4. Metode Margin Proporsional
Metode margin proporsional dihitung dengan pola angsuran pokok dan margin selalu sama besar setiap periode. Rumus perhitungan margin proporsional adalah:
- $$\text{Angs. Bulanan} = \frac{\text{Pokok Pinjaman} + \text{Margin}}{\text{Lama periode pembayaran}}$$
- Keuntungan metode ini adalah angsuran pokok dan angsuran margin yang selalu sama akan mempermudah nasabah memahami akad yang akan disepakati. Besarnya margin yang disepakati dan dipahami serta tidak berubah-ubah akan memperkecil kemungkinan resiko riba.

5. Metode Margin Anuitas

Metode margin anuitas dihitung dengan pola angsuran harga pokok yang semakin membesar dan margin keuntungan yang semakin menurun. Metode penghitungannya menggunakan rumus (Widodo, 2010):

$$\text{Angsuran Bulanan} = \text{Pokok Pinjaman} \times \frac{i}{n} \times \frac{1}{\left(1 + \frac{i}{n}\right)^m}$$

- i = suku bunga
- m = periode pembayaran
- n = Jumlah tenor pembayaran

Jika penjual menggunakan akad anuitas untuk akad murabahah maka dalam hal pengungkapannya akan mengacu pada PSAK 60 yang memungkinkan pengungkapan jumlah tercatat, nilai wajar, resiko kredit, penyisihan kerugian pembiayaan. Kelebihan penerapan pengakuan pendapatan dengan metode anuitas adalah nasabah dapat melunasi angsuran margin yang lebih besar diawal daripada diakhir. Hal ini berarti akan membantu bank syariah memiliki kinerja yang bagus. Tetapi penerapan metode ini harus diikuti dengan pemahaman nasabah mengenai besarnya margin dan pokok pinjaman yang akan diangsur. Margin yang diberikan juga harus sesuai kesepakatan diawal.

III. PENERAPAN METODE PROPORSIONAL DAN METODE ANUITAS

Penerapan metode proporsional maupun metode anuitas atas pada bank syariah tergantung dari substansi pembiayaannya. Jika substansinya adalah pembiayaan maka menggunakan PSAK 50, 55 dan 60 tetapi jika substansinya adalah jual beli maka menggunakan PSAK 102 yang telah direvisi. Hal ini pun dijelaskan juga dalam UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Metode anuitas wajar digunakan jika transaksi tersebut adalah transaksi pembiayaan (*financing*) dan bukan sebagai transaksi jual-beli (murabahah). Untuk melihat perbedaan perhitungan angsuran dan margin yang terjadi bila menggunakan metode proporsional maupun metode anuitas, berikut digunakan contoh dan perhitungan masing-masing metode.

Bank melakukan transaksi murabahah dengan nasabah dengan pokok pinjaman sebesar Rp50.000.000,- yang akan diangsur selama 12 periode pembayaran dengan margin yang disepakati sebesar 20%. Berdasarkan transaksi tersebut hasil perhitungan dengan metode proporsional dan metode anuitas tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.
Perhitungan Metode Proporsional

Periode Angsuran	Saldo Pokok	Angsuran Pokok	Angsuran Bunga	Total Angsuran
0	50,000,000			
1	45,833,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
2	41,666,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
3	37,500,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
4	33,333,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
5	29,166,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
6	25,000,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
7	20,833,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
8	16,666,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
9	12,500,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
10	8,333,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
11	4,166,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
12	0	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725
Jumlah		50,000,000.00	5,580,703.54	55,580,704

Tabel 3.2.
Perhitungan Metode Anuitas

Periode Angsuran	Saldo Pokok	Angsuran Pokok	Angsuran Bunga	Total Angsuran
0	50,000,000			
1	46,201,608.04	3,798,391.96	833,333.33	4,631,725.29
2	42,339,909.54	3,861,698.49	770,026.80	4,631,725.29
3	38,413,849.41	3,926,060.14	705,665.16	4,631,725.29
4	34,422,354.94	3,991,494.47	640,230.82	4,631,725.29
5	30,364,335.56	4,058,019.38	573,705.92	4,631,725.29
6	26,238,682.52	4,125,653.04	506,072.26	4,631,725.29
7	22,044,268.60	4,194,413.92	437,311.38	4,631,725.29
8	17,779,947.78	4,264,320.82	367,404.48	4,631,725.29
9	13,444,554.95	4,335,392.83	296,332.46	4,631,725.29
10	9,036,905.57	4,407,649.38	224,075.92	4,631,725.29
11	4,555,795.37	4,481,110.20	150,615.09	4,631,725.29
12	0.00	4,555,795.37	75,929.92	4,631,725.29
Jumlah		50,000,000	5,580,704.54	55,580,704.54

Berdasarkan kedua tabel diatas nampak bahwa untuk besarnya angsuran untuk tiap periode pembayaran sama besar baik menggunakan metode anuitas

ataupun metode proporsional. Total angsuran baik menggunakan metode anuitas maupun proporsional ternyata sama besar. Hal ini tentu tidak akan menimbulkan dampak keberatan dari sisi nasabah apabila kedua metode diterapkan. Selain itu, kelebihan pembiayaan yang diterapkan pada beberapa bank syariah adalah ketika nasabah melunasi hutangnya lebih cepat dari kesepakatan awal, maka nasabah akan mendapatkan potongan yang besarnya sesuai kesepakatan di awal.

Perbedaan hasil perhitungan antara metode anuitas dengan metode proporsional terjadi pada besarnya angsuran pokok dan besarnya angsuran bunga. Angsuran pokok dan angsuran bunga dengan metode proporsional akan sama besar untuk setiap periode. Hal ini berbeda dengan metode anuitas. Pada perhitungan dengan metode anuitas, besarnya angsuran bunga semakin lama akan semakin mengecil seiring berjalannya masa angsuran. Bunga yang dibebankan pada periode awal angsuran akan lebih besar daripada periode berikutnya. Sedangkan untuk besarnya angsuran pokok semakin lama justru semakin besar. Angsuran pokok periode awal akan lebih kecil dari periode berikutnya. Pengakuan laba dan pendapatan margin yang besar di tahun awal menyebabkan kinerja bank syariah akan terlihat bagus.

Pada saat metode anuitas digunakan, margin yang diakui oleh bank syariah seharusnya diinformasikan kepada nasabah. Sehingga nasabah tahu berapa margin yang diakui di awal dan berapa pokok yang telah dibayarkan. Menurut Rivai dan Arifin (2010) jika margin dalam satu akad transaksi berubah-ubah dan nasabah mengalami keraguan maka hal ini bisa menjadi riba. Selain itu, masalah mungkin saja terjadi pada saat nasabah ingin melakukan *over credit* dan nasabah baru mengetahui bahwa pokok angsuran yang dibayar ternyata masih kecil jumlahnya.

Penelitian studi kasus dalam hal penerapan konsep anuitas dan proporsional pada bank syariah telah dilakukan oleh Fatmawati dan Mulawarman (2014) yang melakukan penelitian pada BMT Sunan Kalijaga didapat bahwa seharusnya perhitungan atas margin keuntungan jual-beli dengan akad *murabahah*, berdasarkan PSAK No.102 revisi dilakukan secara proporsional. Sedangkan dalam praktik pembiayaan *murabahah* di BMT Sunan Kalijaga dilakukan secara anuitas, dimana margin *murabahah* dihitung dari porsi pokok utang. Jika dilihat dari penelitian tersebut berarti masih ada LKS yang belum memahami praktik akad *murabahah*, karena sebenarnya akad tersebut merupakan pembiayaan dan bukan jual-beli, dimana bank sebagai penjual seharusnya telah memiliki dan menguasai objek *murabahah*, namun yang terjadi pada BMT Sunan Kalijaga tidak memiliki persediaan objek *murabahah* dan menjadi menyediakan dana untuk nasabah.

Penelitian yang sama mengenai penerapan metode anuitas dan metode proporsional pun telah dilakukan oleh Istikoma (2014) dengan hasil bahwa Bank Umum Syariah di Indonesia menerapkan pengakuan keuntungan *murabahah* yang berbeda-beda dikarenakan perbedaan pengakuan keuntungan berdasarkan jangka waktu akad. Metode anuitas diterapkan untuk *murabahah* dengan pembayaran tangguh dengan jangka waktu satu tahun atau satu periode dan metode proporsional digunakan untuk akad

murabahah dengan pembayaran tangguh lebih dari satu tahun atau satu periode. Pengakuan keuntungan transaksi *murabahah* dengan pembayaran ditangguhkan atau secara angsuran dilakukan selama periode akad sesuai dengan tingkat risiko. Tetapi penerapan metode pengakuan keuntungan murabahah yang dilakukan masih sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Belum ada studi yang mendapatkan hasil bahwa metode proporsional terbukti menghambat laju pertumbuhan bank syariah begitu juga studi yang mengatakan bahwa metode anuitas mempercepat laju pertumbuhan perbankan syariah. Beberapa studi yang meneliti tentang pertumbuhan bank syariah antara lain menurut Bank Indonesia (2013) dan Zubair (2008) penurunan kinerja merupakan faktor eksternal yang selama ini menjadi tekanan yang menghambat pertumbuhan aset perbankan syariah. Menurut Cleopatra (2008), penambahan aset perbankan merupakan indikasi utama pertumbuhan perbankan. Karena apabila bank syariah memiliki jumlah aset yang cukup, maka bank syariah tersebut akan mampu lebih banyak lagi menyalurkan dana kepada masyarakat.

IV. Kesimpulan

Dalam hal penentuan penggunaan metode anuitas ataupun proporsional, hendaknya penjual haruslah melakukan penilaian satu persatu transaksi dengan ditambah pertimbangan resiko terkait kepemilikan persediannya. Dari hasil simulasi perhitungan didapat bahwa besarnya angsuran yang harus dibayar nasabah adalah sama setiap periode. Perbedaan terdapat pada besarnya angsuran pokok dan angsuran margin. Apabila menggunakan metode proporsional, maka besarnya angsuran pokok dan angsuran margin setiap periode akan sama besar. Jika menggunakan metode anuitas maka besarnya angsuran pokok semakin lama akan semakin besar tetapi angsuran margin semakin lama akan semakin semakin kecil. Belum ada penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan metode anuitas mampu mendongkrak pertumbuhan perbankan syariah.

Daftar Pustaka

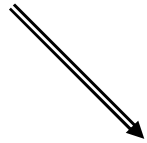
- Bank Indonesia, 2014, Outlook Perbankan Syariah 2013.
- Cleopatra, Yuria Pratiwhi. 2008. *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Proporsi Aset Perbankan Syariah Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 5 Nomor 1, April 2008.
- Fatmawati, Erlita Eka dan A.D. Mulawarman, 2014, *Perlakuan Akuntansi Akad Murabahah Berbasis Margin Anuitas Pada BMT Sunan Kalijogo*, Jurnal Ilmiah, Universitas Brawijaya Malang.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 84/DSN-MUI/MUI/XXI/2012, 2012, *Metode Pengakuan Keuntungan Al – Tamwil Bi Al – Murabahah (Pembiayaan Murabahah) Di Lembaga Keuangan Syariah*, Dewan Syariah Nasional MUI.
- Istikoma, Nurul, 2014, *Penerapan Metode Pengakuan Keuntungan Pembiayaan Murabahah (At Tamwil Bi Al Murabahah) Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2013*, Universitas Negeri Surabaya.
- Nurhayati, Siti dan Wasilah, 2013, *Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Edisi 13, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin, 2010, *Islamic Banking: Sebuah teori, konsep dan aplikasi*, Edisi 1 Cetakan 1, Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.
- Widodo, Sugeng, 2010, *Seluk Beluk Jual Beli Murabahah Perspektif Aplikatif*. Yogyakarta: Asgard Chapter
- Zubair, Muhammad Kamal. 2008. *Akselerasi Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia*. Millah Vol. VIII, No. 1 Agustus 2008.

LAMPIRAN

Perhitungan Metode Anuitas

Angsuran / bulan

$$= \frac{\text{Pinjaman} \times \text{suku bunga}}{1 - \frac{1}{(1 + \text{suku bunga})^{\text{Tenor}}}}$$



Pokok	50,000,000	Angsuran/Bulan	4,631,725
Tenor (Bln)	12	Total P+B	55,580,704
Int (eff)	20%	Total Margin	5,580,704

$$\frac{\text{pokok} \times \text{suku bunga}}{12}$$

Bulan	Periode Angsuran	Saldo Pokok	Angsuran Pokok	Angsuran Margin	Angsuran
		50,000,000.00			
1.	1.	46,201,608.04	3,798,391.96	833,333.33	4,631,725.29
2.	2.	42,339,909.54	3,861,698.49	770,026.80	4,631,725.29
3.	3.	38,413,849.41	3,926,060.14	705,665.16	4,631,725.29
4.	4.	34,422,354.94	3,991,494.47	640,230.82	4,631,725.29
5.	5.	30,364,335.56	4,058,019.38	573,705.92	4,631,725.29
6.	6.	26,238,682.52	4,125,653.04	506,072.26	4,631,725.29
7.	7.	22,044,268.60	4,194,413.92	437,311.38	4,631,725.29
8.	8.	17,779,947.78	4,264,320.82	367,404.48	4,631,725.29
9.	9.	13,444,554.95	4,335,392.83	296,332.46	4,631,725.29
10.	10.	9,036,905.57	4,407,649.38	224,075.92	4,631,725.29
11.	11.	4,555,795.37	4,481,110.20	150,615.09	4,631,725.29
12.	12.	0.00	4,555,795.37	75,929.92	4,631,725.29
	Jumlah		50,000,000.00	5,580,703.54	55,580,703.54

Perhitungan Metode Proporsional

Pokok (A)	50,000,000	Margin (D)	5,580,704
Tenor (Bln) (B)	12	Pokok + Margin (E)	55,580,704
Int (Flat) (C)	20%	Angsuran/bln (F)	4,631,725.29

Bulan	Periode Angsuran	Saldo Pokok	Angsuran Pokok (G) = (A) / (B)	Angsuran Margin (H) = (D) / (B)	Total Angsuran (I) = (G) + (H)
		50,000,000			
1	1	45,833,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
2	2	41,666,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
3	3	37,500,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
4	4	33,333,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
5	5	29,166,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
6	6	25,000,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
7	7	20,833,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
8	8	16,666,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
9	9	12,500,000	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
10	10	8,333,333	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
11	11	4,166,667	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
12	12	0	4,166,666.67	465,058.63	4,631,725.29
	JUMLAH		50,000,000.00	5,580,703.54	55,580,704

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN PENGETAHUAN MANAJEMEN BIAYA DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

**Ade Octa Nevita
Sri Imaningati
Dessy Noor Farida
STIE BANK BPD JATENG**

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of budgetary participation and managerial performance. Contingency approach used in this study because there are aspects of each situation in the implementation of relationship budgetary participation on managerial performance. Knowledge management and organizational culture cost is a factor that is used to moderate the relationship. This research was carried out to managers in Jepara furniture company by distributing questionnaires distributed directly as a method of data collection. Based on data Analysis, proving that positive effect of budget participation on managerial performance. Result of the interaction of knowledge management can strengthen the relationship participation fee budget and managerial performance. Entirely shown by the results of the significance value is less than 0.05. Results interactions weaken the organizational culture of participation and managerial performance relationship. Significant results are indicated by values greater than 0.05.

Keywords : Budget Participation, Managerial Performance, Cost Management Knowledge, Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis ini, tingkat persaingan di sektor ekonomi sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi. Pengaruh yang banyak terlihat akhir-akhir ini adalah masuknya berbagai produk luar negeri ke dalam pasar domestik. Hal tersebut menyebabkan semakin ketatnya persaingan di dalam pasar domestik. Melihat keadaan ini perusahaan dalam negeri dituntut untuk mengikuti tren yang terjadi di pasar, maka hal yang dapat dilakukan perusahaan dengan cara memaksimalkan tingkat kecakapan dan pengetahuan seorang manajer. Kemampuan manajer sebagai sumber daya manusia yang berguna dalam meningkatkan nilai perusahaan harus mendapatkan perhatian yang khusus karena hal tersebut berkaitan dengan kinerja manajerial perusahaan. Kinerja manajerial yang baik akan mampu menciptakan keadaan perusahaan yang kondusif, efektif dan efisien.

Menurut Ridwan (2011), kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasional. Kinerja manajerial yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi pula. Untuk itu, perusahaan harus memiliki manajer yang handal dalam bidangnya. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Hansen Mowen (2004:375), bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja manajerial dengan berbagai cara sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi diri para manajer maupun bagi kemajuan organisasi. Salah satu cara perusahaan dalam menilai kinerja manajer yaitu melalui efektivitas pencapaian anggaran.

Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standard dan satuan ukuran lain yang mencakup jangka waktu satu tahun (Mulyadi, 2003:488). Anggaran sering digunakan untuk menilai kinerja manajer. Anggaran merupakan elemen sistem pengendalian agar manajer dapat melaksanakan kegiatan organisasi

secara lebih efektif dan efisien. Sebagai alat perencanaan, anggaran merupakan rencana kegiatan yang terdiri dari sejumlah target yang akan dicapai oleh manajer departemen suatu perusahaan dalam melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu pada masa yang akan datang. Fungsi anggaran selain sebagai alat untuk pengendalian, sebagai alat untuk pengorganisasian, mengkomunikasikan, memotivasi dan mengevaluasi prestasi (Made dkk, 2012). Pada kenyataannya partisipasi anggaran menuntun para karyawan untuk lebih berkontribusi pada perusahaan dengan memberikan informasi yang akurat dan relevan yang dibutuhkan para manajer puncak pada saat proses penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja (Wirjono & Agus, 2007).

Selain anggaran terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajemen yaitu variabel yang dimiliki individu tentang pengetahuan manajemen biaya. Pengetahuan manajemen biaya digunakan sebagai variabel moderating hubungan antara partisipasi anggaran. Hal ini dikarenakan variabel tersebut dapat memberikan pengaruh menguatkan atau bahkan melemahkan hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Pengetahuan manajemen biaya digunakan sebagai variabel moderating karena kemampuannya untuk menjadi pedoman dalam menyusun anggaran untuk meningkatkan pengendalian terhadap biaya agar memperbaiki kinerja manajerial sehingga dapat memperkuat pengaruh variabel independen (partisipasi anggaran) dan variabel dependen (kinerja manajerial). Pengetahuan manajer tentang pengendalian biaya sangat diperlukan untuk menekan pengeluaran yang tidak efisien. Pengetahuan manajemen biaya berguna sebagai pedoman dalam proses penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya-biaya yang kurang efisien dan dapat juga memanfaatkan barang yang tidak bernilai ekonomis menjadi bernilai ekonomis. Knowledge menjadi substansi yang harus dikelola dalam manajemen pengetahuan. Pengetahuan manajemen sebagai suatu subyek, dikembangkan dari ide yang menyatakan bahwa kita tinggal dalam suatu era dimana modal Intellectual, pengetahuan, informasi, dan property intellectual, pengalaman merupakan sumber daya komersial yang utama (Antana, 2005).

Penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial telah banyak dilakukan namun memberikan hasil yang tidak konsisten. Diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2010), menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sesuai dengan penelitian Supriyono (2004), dimana hubungan partisipasi anggaran berpengaruh pada kinerja manajer. Namun bertentangan dengan penelitian Sinuraya (2009).

Menurut Wiryono (2007) ada faktor kontinjensi lain yaitu faktor kontekstual yang dapat memperkuat hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Faktor kontekstual tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting bahkan dari faktor ekonomi lainnya dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena budaya perusahaan yang buruk, seperti tidak peka terhadap perubahan lingkungan bisnis, tidak mau berubah, bertahan dengan pola pikir lama dan pola kerja lama adalah faktor utama yang menyebabkan kemunduran perusahaan (ancok 2003 dalam Mohklas 2011).

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi ini. Suatu budaya kuat akan dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempunyai ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Selain itu, individu tersebut berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Murtanto dan Melva, 2005).

Dari hasil penelitian terdahulu mengenai variabel budaya organisasi memperoleh hasil bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi kinerja aparat pemerintah daerah (Nazarudin dan Henry, 2011). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari (Moh Djasuli, 2008) yang mengemukakan hasil bahwa partisipasi dalam penyusunan

anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial jika kultur organisasi berorientasi pada orang dan proses, dan mempunyai pengaruh negatif jika kultur organisasi berorientasi pada pekerjaan dan hasil.

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menyebar kuesioner pada manajer yang bekerja di perusahaan furniture yang ada di Jepara. Perusahaan yang bergerak di bidang furniture yang ada di Jepara dipilih sebagai obyek pada penelitian ini karena kota Jepara terkenal dengan kerajinan mebel ukir dan sudah terbentuk brandminded pada masyarakat Jawa khususnya Jawa Tengah mengenai hasil menel ukiran Jepara. Dengan keunggulan yang dimiliki perusahaan di Jepara menjadi memiliki kinerja yang lebih baik terlihat dari kemampuan hasil mebel ukir Jepara dapat menciptakan brandminded.

Hasil observasi langsung yang dilakukan pada 51 manajer dari 9 perusahaan besar yang ada di Jepara bahwa hanya 16 manajer yang ikut serta dalam proses penyusunan anggaran. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat partisipasi anggaran pada perusahaan furniture di Jepara ada tetapi masih rendah. Namun di dapatkan bukti bahwa manajer-manajer memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu dari D1 sampai dengan S3. Adapun tabelnya sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
D1	6
D2-D3	11
D4-S1	33
S3	1
Total	51

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa manajer memiliki kemampuan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh Gandasuli (2009) yang menyatakan bahwa pendidikan yang tinggi dapat dikatakan memiliki pengetahuan manajemen biaya yang lebih baik. Semakin tinggi tingkatan pengetahuan manajemen biaya yang dimiliki oleh para manajer, semakin positif pengaruh dari partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat dua pandangan bebas tentang manusia, Stephen Robbins (2003:210) yaitu pandangan negatif yang ditandai dengan teori X yaitu pengandaian bahwa karyawan tidak menyukai kerja keras, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y yaitu pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja keras, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat menjalankan pengarahan sendiri.

Teori Kontinjensi

Pendekatan kontinjensi muncul dari asumsi dasar pendekatan pandangan umum atau universal approach yang menyatakan bahwa suatu sistem pengendalian bisa diterapkan dalam karakteristik perusahaan apapun dan dalam kondisi lingkungan dimana saja (Hapsari, 2010). Pendekatan kontinjensi memungkinkan adanya variabel-variabel lain yang bertindak sebagai faktor moderating atau intervening yang mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial (Wahyudin, 2007). Teori kontinjensi memprediksi bahwa lingkungan eksternal organisasi banyak mengandung ketidakpastian. Prinsip teori kontinjensi adalah tidak satupun tipe struktur organisasi dan sistem manajemen yang lebih efisien dan efektif untuk semua organisasi (Sumarno, 2005).

Variabel Dependen : Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan (Kentis, 2009).

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Nanda (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial antara lain:

1. Faktor Pribadi
2. Faktor Kepemimpinan
3. Faktor Tim/Kelompok.
4. Faktor Situasional

Variabel kinerja manajerial diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Investigasi
3. Koordinasi
4. Evaluasi
5. Pengaturan staf
6. Negosiasi
7. Pengawasan
8. Perwakilan

Variabel Independen : Partisipasi Anggaran

Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya (Nugroho, 2012). Dengan ikut serta berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, para manajer juga akan lebih memahami masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran. Dengan partisipasi akan terjadi mekanisme pertukaran informasi. Informasi ini akan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang akan mereka lakukan, dengan demikian diharapkan kinerja akan meningkat (Lily dan Stephana, 2011). Anggaran mempunyai karakteristik sebagai berikut (Mulyadi, 2003:489) :

1. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan selain keuangan.
2. Anggaran pada umumnya mencakup jangka waktu satu tahun.
3. Anggaran berisi komitmen atau kesanggupan manajemen, yang berarti bahwa manajer setuju untuk menerima tanggung jawab untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam anggaran.
4. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
5. Sekali disetujui, anggaran hanya dapat diubah dibawah kondisi tertentu.
6. Secara berkala, kinerja keuangan sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran dan selisihnya dianalisis dan dijelaskan.

Variabel Partisipasi anggaran diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran
2. Pendapat dalam penyusunan anggaran
3. Permintaan tentang usulan anggaran
4. Besarnya pengaruh manajer dalam penentuan anggaran
5. Pengaruh terhadap anggaran akhir
6. Kontribusi atau peran dalam penyusunan anggaran

Variabel Pemoderasi 1 : Pengetahuan Manajemen Biaya

Pengetahuan manajemen biaya digunakan untuk bagaimana manajer berpikir jangka pendek maupun jangka panjang untuk mengendalikan biaya yang terjadi pada perusahaan. Pengetahuan seorang manajer tentang pengendalian biaya sangat diperlukan untuk menekan pengeluaran yang tidak efisien. Pengetahuan manajemen biaya berguna sebagai pedoman dalam proses penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya-biaya yang kurang efisien dan dapat juga memanfaatkan barang yang tidak bernilai ekonomis menjadi bernilai ekonomis. Strategi organisasi haruslah mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Terdapat dua sumber keunggulan kompetitif yang bisa digali oleh organisasi yaitu dari dalam organisasi dan dari luar organisasi (Elnath, 2005).

Variabel Pengetahuan Manajemen Biaya dapat diukur dengan :

1. Latar belakang pendidikan
2. Tolok ukur keuntungan
3. Pengalaman
4. Membandingkan pengeluaran
5. Memeriksa biaya
6. Sikap hati-hati
7. Mengevaluasi hasil
8. Tanggung jawab mengelola biaya
9. Pengetahuan mengelola biaya

Variabel Pemoderasi 2 : Budaya Organisasi

Dengan memberlakukan budaya organisasi sebagai acuan ketentuan maupun peraturan yang ditetapkan, anggota organisasi secara tidak langsung akan saling terikat dan bersama-sama membentuk sikap serta perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Budaya dilaksanakan karena ada keyakinan yang bebas untuk melaksanakan suatu kesepakatan, tanpa ada paksaan (Irni dan Ahyar, 2011). Menurut Luthans (1998) dalam Irni dan Ahyar 2011, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, pembentukan budaya organisasi yang ampuh, adaptif dan transformatif merupakan suatu langkah manajemen yang strategis dan taktis untuk membangun organisasi yang berkelanjutan. Dalam budaya organisasi faktor pemimpin yang berkomitmen sangat penting dalam membentuk budaya organisasi. Komitmen tersebut terlihat dari visi-misi yang dikomunikasikan melalui strategi dan kemudian dijabarkan melalui program (Musafir, 2011).

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Koesmono, 2005). Variabel Budaya Organisasi diukur dengan indikator :

1. Profesionalisme
2. Jarak dengan manajemen puncak
3. Kepercayaan terhadap rekan sekerja
4. Keteraturan
5. Permusuhan
6. Integrasi

Partisipasi Anggaran dan kinerja Manajerial

Dalam proses penyusunan anggaran partisipasi bawahan dalam meningkatkan kinerja manajerial sangat dibutuhkan karena seorang bawahan mempunyai informasi yang dibutuhkan karena seorang bawahan mempunyai informasi yang dibutuhkan dalam proses penyusunan karena bawahan yang mengetahui kondisi langsung dan mengetahui informasi seperti apa. Bawahan bila dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran akan merasa lebih dihargai dan dianggap, maka dengan menyampaikan informasi yang dibutuhkan manajer lebih bertanggung jawab atas informasi tersebut. Dengan adanya penghargaan yang didapat dari atasan, bawahan akan melaksanakan kebijakan yang diputuskan oleh manajer sesuai dengan tujuan dan kemauan manajer tersebut. Pada akhirnya partisipasi anggaran berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial. Hasil yang dikemukakan Lily dan Stephana (2011) dalam penelitian menyatakan hasil bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Endang (2005) menyatakan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran maka kinerja manajerial juga semakin tinggi. Sehingga hipotesis yang disusun adalah :

H1 : Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengetahuan manajemen biaya, partisipasi anggaran dan kinerja manajerial

Dalam proses penyusunan anggaran sangat diperlukan pengetahuan dalam mengendalikan biaya yang berlebih agar lebih efisien. Manajer yang memiliki pemahaman yang luas mengenai bagaimana biaya dikaitkan terhadap output dan variabel penting lainnya memiliki perspektif yang seimbang dari pengetahuan manajemen biaya, dan secara umum perspektif ini berawal dari pengalaman manajemen ekonomik, pelatihan dan edukasi (Shields dan Young, 1994). Pengetahuan manajemen biaya dapat memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan partisipasi anggaran. Tingkat pengetahuan manajemen biaya yang tinggi bisa mempengaruhi keputusan terkait tentang anggaran, dan secara konsekuen dapat meningkatkan kinerja. Partisipasi dengan pengetahuan manajemen biaya yang rendah bisa menjadi pengganggu karena individu dengan tingkat pengetahuan manajemen biaya yang rendah dapat mengurangi kualitas dari keputusan anggaran dan kinerja secara keseluruhan (Scully et al, 1995) dalam Gandasuli, dkk (2009). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan manajemen biaya, semakin positif hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesisnya adalah sebagai berikut :

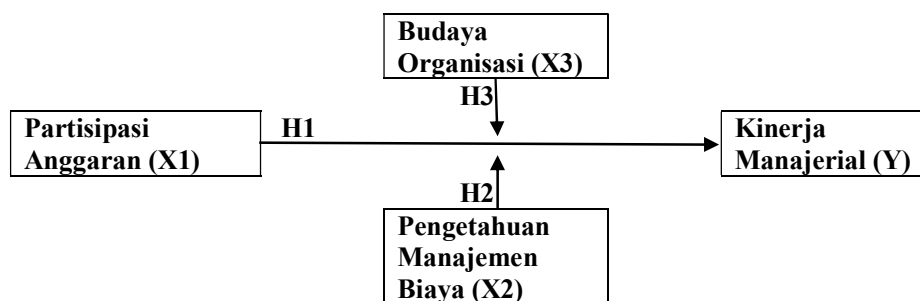
H2 : Pengetahuan manajemen biaya dapat memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Budaya organisasi, partisipasi anggar terhadap kinerja manajerial

Budaya organisasi sebagai acuan bagi ketentuan maupun peraturan yang ditetapkan, anggota organisasi secara tidak langsung akan saling terikat dan bersama-sama membentuk sikap serta perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Irmita dan Ahyar, 2011). Budaya dilaksanakan karena ada keyakinan yang bebas untuk melaksanakan suatu kesepakatan tanpa ada paksaan. Bila anggota organisasi bekerja tanpa paksaan mereka senantiasa memberikan kontribusi yang menunjang kemajuan perusahaan berupa penyampaian informasi yang dibutuhkan pada saat proses penyusunan anggaran, agar anggaran yang terbentuk relevan dengan keadaan sebenarnya. Bila anggaran yang terbentuk telah sesuai dengan keadaan sebenarnya, maka manajer dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sehingga tujuan dan strategi perusahaan dapat tercapai, sehingga dikatakan manajerial berjalan dengan baik. Sehingga hipotesis yang terbentuk adalah :

H3 : Budaya organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan yang bergerak pada sektor Furniture di kota Jepara. Perusahaan sektor Furniture di kota Jepara dipilih karena, kota Jepara

merupakan sentra industri furniture di Jawa Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling. Adapun pengkriteriaannya meliputi :

1. Manajer yang berperan aktif dalam proses penyusunan anggaran pada perusahaan
2. Mempunyai pengalaman bekerja di perusahaan minimal 1 tahun. Hal ini diharapkan karyawan pernah ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran.
3. Kuesioner ditujukan pada setiap divisi. Mencakup para staf dan manajer tingkat bawah dan manajer tingkat atas.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka baik dari literatur buku, jurnal maupun buku sejarah dan laporan perusahaan. Sedangkan data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data juga diperoleh melalui pernyataan tertulis, dimana dalam pendefinisian responden diminta memilih alternatif jawaban yang benar. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala kontinue. Responden memberikan skor penilaian antara 1 sampai dengan 10, dimana 1 menunjukkan pendapat sangat tidak setuju sedangkan 10 menunjukkan sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Obyek Penelitian

Perusahaan Furniture di kota Jepara merupakan perusahaan manufaktur, karena memproduksi suatu produk dari bahan baku tertentu. Perusahaan furniture di kota Jepara rata-rata menggunakan bahan baku kayu jati. Produk yang dihasilkan kebanyakan diekspor ke luar negeri. Seperti Belanda, Amerika, Jerman, Perancis, Inggris dan Jepang. Walaupun ekspor furniture Jepara sempat menurun tetapi pengrajin dan pengusaha Jepara masih bertahan. Hal ini karena masih ada penjualan lokal ke Jawa, Sumatera, Bali, Sulawesi, Kalimantan. Furniture Jepara telah menjadi klaster industri yang dinamis. Jepara memang bukan satu-satunya kota yang memproduksi furniture. Tapi tidak ada kota yang melebihi Jepara dalam jumlah pengrajin dan pengusaha mebel. Di Jepara terdapat showroom terpanjang di dunia. bukan satu showroom tetapi banyak showroom berderet-deret sepanjang 20 km di jalan Senenan-Tahunan-Pecangaan.

Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan furniture besar yang didalamnya mempunyai manajer yang mengatur tiap divisi dalam perusahaan tersebut. Dari 15 perusahaan furniture besar yang ada di Jepara hanya 9 perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini, karena hanya 9 perusahaan tersebut yang ditemui kenali ada masalah dalam manajerialnya. Adapun ke sembilan perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Daftar Perusahaan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Manajer
1	PT Mustika Jati	85
2	PT Kota Jati Furindo	11
3	PT Epos Modern Indonesia	10
4	PT Lifesyle Furniture	13
5	PT Kobes	10
6	PT Marzuqi Furniture	7
7	PT Taman Putri	9
8	PT Kayu Tangan	5
9	PT Mareta Furniture	10
	Jumlah	83

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para manajer perusahaan furniture di Jepara. Data yang diperoleh sebanyak 51 data dari 83 koesioner yang disebar. Semua

kuesioner yang disebar memperoleh jawaban dari responden dan ada data yang tidak dapat digunakan karena tidak kembali, maka dikatakan bahwa tingkat responnya 61%.

Tabel 3
Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Manajer
1	Kuesioner yang disebar	83
2	Kuesioner yang tidak digunakan akibat tidak kembali dan tidak lengkap	32
3	Kuesioner yang dapat diolah	51
4	Tingkat pengembalian kuesioner	61%

Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian validitas, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas, semua variabel bebas dan variabel terikat dikatakan reliabel sehingga layak diujikan pada pengujian hipotesis selanjutnya. Hasil pengujian statistik deskriptif diperlihatkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X1	51	6	58	29,78	14,79
X2	51	12	88	52,41	21,48
X3	51	47	169	118,43	29,61
Y	51	8	7). 0	43,90	16,89

Dari hasil pengujian Asumsi Klasik, untuk Normalitas, menggunakan Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan distribusi residual dapat dinyatakan normal dengan nilai 0,432 untuk signifikansi 0,999 lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2006). Uji Multikolinieritas menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas. Hasil uji AR^2 menunjukkan besaran 0,792, artinya bahwa 79,2% variabel kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel partisipasi anggaran, pengetahuan manajemen biaya, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 20,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang dianalisis. Hasil uji statistik F menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan model regresi yang dibentuk dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap kinerja manajerial.

Adapun hasil analisis Regresi Linier sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coeff		Sig
	B	Std Error	
1 (Constant)	40,630	2,391	0,000
X1	4,653	1,579	0,005
X2	6,751	1,930	0,001
X3	4,693	1,606	0,005
X1X2	5,596	2,511	0,031
X1X3	-0,045	2,921	0,988

Persamaan model dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 40,630 + 4,653X_1 + 6,751X_2 + 4,693X_3 + 5,596X_1 * X_2 - 0,045X_1 * X_3 + e$$

Pada hasil uji hipotesis 1 dapat diketahui bahwa partisipasi anggaran mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,005, sehingga hipotesis 1 diterima. Disimpulkan bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Lily dan Stephana (2011), yang menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Endang (2005), menyatakan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan proses pembentukan anggaran yang melibatkan semua karyawan, dengan adanya partisipasi karyawan yang terjadi akan menciptakan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rasa loyalitas karyawan yang terbentuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dan memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan perusahaan yang sebenarnya. Dengan informasi yang mencerminkan keadaan sebenarnya maka dalam pembentukan anggaran akan membantu manajer menggunakan anggaran sebagai dasar pengambilan keputusan dan strategi yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengambilan keputusan dan strategi yang dilakukan manajer dalam rangka mencapai tujuan perusahaan akan mudah diterapkan karena sesuai dengan keadaan sebenarnya perusahaan, sehingga kinerja manajerial meningkat.

Pada hasil uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa partisipasi anggaran mempunyai nilai signifikansi 0,031, artinya hipotesis 2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Gandasuli (2009), dimana semakin tinggi tingkat pengetahuan manajemen biaya, semakin positif hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Pengetahuan manajemen biaya akan membantu proses pembentukan anggaran karena pengetahuan manajemen biaya yang dimiliki manajer di setiap level akan menjadikan kegiatan produksi yang dilakukan lebih efisien dan dapat menghasilkan output yang lebih unggul dibandingkan perusahaan sejenis. Pengetahuan manajemen biaya yang dimiliki manajer di setiap level akan membentuk anggaran yang lebih efektif dan efisien. Sehingga pengambilan keputusan lebih mudah dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Hal ini menunjukkan kinerja manajerial semakin baik.

Pada hasil uji hipotesis 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,988, artinya hipotesis 3 tidak dapat diterima. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian M. Djasuli (2008) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada kultur organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dan hasil. Kultur organisasi mempunyai tingkat kesesuaian yang tinggi sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Beberapa literatur menunjukkan bahwa terdapat budaya perusahaan dimana manajemen puncak yang lebih mementingkan hasil daripada proses dan akan membentuk budaya pada karyawan untuk memaksimalkan hasil dengan berbagai cara walaupun cara yang ditempuh melampaui ketetapan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial berarti jika perusahaan menerapkan partisipasi anggaran pada perusahaan akan membuat karyawan lebih dihargai keberadaannya di dalam perusahaan dan menjadikan pada saat proses penyusunan anggaran karyawan memberikan informasi keadaan perusahaan yang digunakan manajer untuk pengambilan keputusan. Keputusan yang selaras dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil yang menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen biaya dapat memperkuat hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Hal ini dimungkinkan karena pengetahuan manajemen biaya sangat diperlukan untuk pengendalian biaya saat produksi dan proses penyusunan anggaran. Dengan anggaran yang terbentuk memiliki efektifitas dan efisiensi yang baik akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan dan pembentukan strategi yang memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan tercapainya

tujuan perusahaan maka kinerja manajerial baik. Hasil yang menunjukkan budaya organisasi melemahkan hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan adanya budaya dalam organisasi tersebut, dimana manajemen puncak yang lebih mementingkan hasil dari pada proses dan akan membentuk budaya pada karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperbaiki saat penyebaran kuesioner agar diperoleh jumlah sampel yang optimal, dengan melakukan penyebaran di awal bulan sampai dengan tanggal 10.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suryati, (1995), *Perilaku Keorganisasian*, Semarang, Dunia Pustaka.
- Antana, Lina (2005), *Aplikasi Manajemen Pengetahuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pengetahuan*, *Kompak*, No.2, Hal 257-266, Juli-Desember.
- Ayu, Ida Bramahsari & Agus Supriyono, (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, Vol 10, No 2, Hal 124-135, September.
- Damayanti, Titen, (2007), *Pengaruh Komitmen Anggaran dan Kultur Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial Pada Kondisi Stretch Target*, *JAAI*, Vol 11, No. 1, Hal 69-82.
- Elnath, B. Aldi, (2005), *Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan*, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol.2, No.1, Januari.
- Endang, Lilis Wijayanti & Titin Solichatun, (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial*, *Telaah Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Fitraningrum, Dona & Provita Wijayanti, (2011), *Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi Terhadap Hubungan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajerial dan Kinerja Manajerial*, *EKOBIS*, Vol. 12, No. 2, Hal. 177-191, Juli.
- Gandasuli, (2009), *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial, Pengetahuan manajemen Biaya sebagai variabel Pemoderasi*, *Kajian Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Hal 84-99.
- Ghozali, Imam, (2006), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 4*, Semarang, Badan Penerbit Undip.
- Hansen & Mowen, (2004), *Management Accounting, Edisi 7*, South Western College Publishing.
- Irita, Dea Maharani & Ahyar Yuniawan, (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Iklim Karyawan*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 1, September.
- Jaryanto, (2008), *Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen (Broadscope, timeliness, Aggregation dan Integration) Sebagai Variabel Intervening*, *Fokus Ekonomi*, Vol.3, No.2, Desember, Hal. 12-31.
- Kentris, MG Indarti, (2009), *Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Kejelasan Sasaran Anggaran, System Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota di Propinsi Jawa Tengah)*, *Kajian Akuntansi*, Vol.1, No.2, Hal 165-177).
- Koesmono, Teman, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September, Hal : 171-188.
- Lily, Stefani Indarto & Stephana Dyah Ayu, (2011), *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, dan Job Relevant Information (JRI)*, seri *Kajian Ilmiah*, Vol.14, No.1.
- Made, dkk, (2012), *Pengaruh Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial pada PT (persero) Angkasa Pura 1 Bandar Udara Ngurah Rai-Bali*, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8, No.1.

- Mohklas, (2012), Pengaruh Tehnologi Informasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Melalui Mediasi Sistem Informasi Akuntansi pada CV. Aneka Ilmu Smg, *Fokus Ekonomi*, Vol.6, No.2, Hal : 115-132, desember.
- Mulyadi, (2003), akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan rekayasa, ed. 2, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Nazaruddin, Ietje & Henry (2011), Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja aparat Pemerintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, desentralisasi dan Job Relevant Information (JIR) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kulon Progo), *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol.12, No.2, Juli.
- Shields, M., Young, M., 1994. Managing Innovation Costs : A Study of Cost Conscious Behavior by R&D Professionals. *Journal of Management Accounting Research*, Vol 6, Hal:174-196.
- Sinuraya, Candra, (2009), Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : Peran Kecukupan Anggaran dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Akuntansi*, Vol1, No.1, Hal: 17-39.
- Supriyono, R.A, (2006), Pengaruh Usia, keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.21, No.1, Hal : 59-74.
- Wirjono, Endang Raino & Agus Budi R., (2007), Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dalam Penyusunan Anggaran dnegan Kinerja Manajerial, *KINERJA*, Vol. 11, No.1, Hal:50-63.

PENGARUH UKURAN KOMITE AUDIT DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP MANAJEMEN LABA

Metta Kusumaningtyas
STIE Bank BPD Jateng

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the influence of audit committee size and institutional ownership on earnings management. Institutional ownership is measured by the number of proportion of shares held by institutional shareholders divided by the number of shares issued. Earnings management in this study were measured by using the value of discretionary accrual.

The population in this study is manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2008-2009. Based on purposive sampling method, the number of samples in this study of 65 samples. Testing the hypothesis using multiple regression analysis.

The results of hypothesis testing indicate that audit committee size, had a significant negative effect on earnings management. Instead institutional ownership had not influence on earnings management.

Keywords : *earnings management, audit committee, insitutional ownership.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tindakan *earnings management* telah memunculkan beberapa kasus pelaporan akuntansi yang secara luas diketahui, antara lain Enron, Merck, World Com dan mayoritas perusahaan lain di Amerika Serikat (Cornett *et al.*, 2006). Beberapa kasus yang terjadi di Indonesia, seperti PT. Lippo Tbk dan PT. Kimia Farma Tbk, juga melibatkan pelaporan keuangan (*financial reporting*) yang berawal dari terdektesi adanya manipulasi laba (Boediono, 2005).

Terjadinya kasus keuangan di beberapa perusahaan, merupakan kegagalan integritas laporan keuangan untuk memenuhi kebutuhan informasi para pengguna laporan. Laba sebagai bagian dari laporan keuangan tidak menyajikan fakta yang sebenarnya tentang kondisi ekonomi perusahaan sehingga laba yang diharapkan dapat memberikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan menjadi diragukan kualitasnya. Jika informasi yang disampaikan dapat memenuhi kebutuhan stakeholders, maka praktik manajemen laba dapat diminimalkan (Boediono, 2005).

Adanya kegagalan beberapa perusahaan dan timbulnya *malpraktik keuangan tersebut menunjukkan buruknya praktik corporate governance* (Sabeni, 2005). *Good corporate governance* diperlukan untuk mendorong

terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan. Penerapan *good corporate governance* perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa *dunia usaha*.

Upaya untuk menjalankan good corporate governance yang tepat di perusahaan, diperlukan adanya sistem pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris. Secara umum, dewan komisaris melakukan fungsi pengawasan melalui komite-komite dengan tujuan untuk menggunakan waktu yang efisien dan memanfaatkan keahlian individu masing-masing direktornya. Peran komite audit sebagai komite penunjang tugas dewan komisaris adalah membantu dewan komisaris untuk memastikan bahwa, (a) laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, (b) struktur pengendalian internal perusahaan dilaksanakan dengan baik, (c) pelaksanaan audit internal maupun eksternal dilaksanakan sesuai dengan standar audit yang berlaku, dan (d) tindak lanjut temuan hasil audit dilaksanakan oleh manajemen.

Selain peran komite audit, kepemilikan institusional merupakan bagian lain dari *corporate governance*, karena institusi mempunyai sumber daya, kemampuan dan kesempatan untuk memantau dan mendisiplinkan manajer agar lebih terfokus pada nilai perusahaan (Siregar dan Utama, 2005). Selain itu, kepemilikan institusional memiliki kemampuan untuk mengendalikan pihak manajemen melalui proses pengawasan secara efektif sehingga dapat mengurangi manajemen laba.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ukuran komite audit berpengaruh terhadap manajemen laba?
2. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh terhadap manajemen laba?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh ukuran komite audit dan kepemilikan institusional terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sedangkan secara khusus, penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh ukuran komite audit terhadap manajemen laba.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemilikan institusional terhadap manajemen laba.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Agensi

Masalah agensi timbul karena adanya konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajer, karena tidak bertemunya utilitas yang maksimal antara mereka. Jensen dan Meckling (1976), menyatakan bahwa manajer sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan prospek

perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan pemilik. Sehingga ada kemungkinan besar manajer tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik pemilik.

Menurut Watts dan Zimmerman (1990), dalam teori agensi juga dikenal adanya informasi yang tidak seimbang yang disebut asimetri informasi (*information asymmetry*). Asimetri informasi ini muncul sebagai akibat adanya distribusi informasi yang tidak sama antara pemilik dan manajer. Idealnya, pemilik memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mengukur tingkat hasil yang diperoleh dari usaha manajer. Namun dalam kenyataannya, ukuran-ukuran keberhasilan yang dikonsumsi pemilik justru tidak dapat menjelaskan hubungan antara keberhasilan yang telah dicapai, dengan usaha yang telah dilakukan agen. Asimetri informasi dapat menyebabkan dua hal, yaitu :

1. *Moral hazard*, yaitu bilamana manajer tidak melaksanakan poin-poin yang telah disepakati dalam kontrak kerja.
2. Pemilihan yang keliru (*adverse selection*), yaitu suatu keadaan dimana pemilik tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh manajer benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya, atau terjadi sebuah kelalaian dalam tugas.

2.2 Manajemen Laba

Fisher dan Rosenzweig (1995) mendefinisikan manajemen laba sebagai tindakan seorang manajer dengan menyajikan laporan yang menaikkan atau menurunkan laba periode berjalan dari unit usaha yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa menimbulkan kenaikan atau penurunan profitabilitas ekonomi unit tersebut dalam jangka panjang.

Terdapat dua konsep akrual di dalam manajemen laba, yaitu: *discretionary accrual* dan *non discretionary accrual*. *Discretionary accrual* adalah pengakuan akrual laba atau beban yang bebas, tidak diatur dan merupakan pilihan kebijakan manajemen. Menurut Scott (1997) dalam Surifah (2001) *discretionary accrual* adalah suatu cara untuk mengurangi pelaporan laba yang sulit dideteksi melalui manipulasi kebijakan akuntansi yang berkaitan dengan akrual, misalnya dengan cara menaikkan biaya amortisasi dan depresiasi, mencatat kewajiban yang besar atas jaminan produk, kontijensi dan potongan harga dan mencatat persediaan yang sudah usang.

Non discretionary accrual adalah pengakuan akrual laba yang wajar, yang tunduk pada suatu standar atau prinsip akuntansi yang berlaku umum. *Non discretionary accrual* merupakan akrual yang wajar, dan apabila dilanggar akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan (tidak wajar), oleh karena itu bentuk akrual yang dianalisis dalam penelitian ini adalah bentuk *discretionary accrual* yang merupakan akrual abnormal dan merupakan pilihan kebijakan manajemen dalam pemilihan metode akuntansi.

Teori akuntansi positif (*positive accounting theory*) mengemukakan tiga hipotesis motivasi manajemen laba, yaitu: (1) hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*), (2) hipotesis perjanjian utang (*the debt covenant hypothesis*), dan (3) hipotesis biaya politik (*the political cost hypothesis*).

2.3 *Good Corporate Governance*

Berdasarkan Surat keputusan Menteri Negara/Kepala Badan Penanaman Modal dan pembinaan BUMN No. 23/M-PM.PBUMN/2000 tentang pengembangan praktik *good corporate governance* dalam perusahaan perseroan (PERSERO), *good corporate governance* adalah prinsip korporasi yang sehat yang perlu diterapkan dalam pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan sematamata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Sasaran utama *corporate governance* adalah: (a) secara internal yaitu adanya sistem dan struktur yang menjamin berjalannya fungsi dari organ-organ perusahaan (RUPS, komisaris dan direksi) secara seimbang. Hal yang berkaitan dengan masalah tersebut antara lain adanya pemenuhan hak-hak pemegang saham secara adil, pengendalian yang efektif oleh dewan komisaris, serta pengelolaan perusahaan yang transparan dan bertanggung jawab oleh direksi, dan (b) secara eksternal menyangkut pemenuhan tanggung jawab perusahaan kepada para pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Hal ini terkait dengan bagaimana perusahaan mengakomodasi kepentingan pihak-pihak tersebut termasuk pemenuhan kewajiban perusahaan untuk taat kepada peraturan yang ada. Untuk merealisasikan sasaran tersebut digunakan empat prinsip utama yaitu : transparansi, akuntabilitas, kewajaran dan tanggung jawab yang dilakukan melalui mekanisme internal maupun eksternal. Mekanisme internal, seperti struktur dewan direksi, kepemilikan manajerial, dan kompensasi eksklusif serta mekanisme eksternal meliputi pasar untuk kontrol perusahaan, kepemilikan institusional dan tingkat pendanaan dengan utang.

2.4 *Komite Audit*

Komite audit sering disebut sebagai salah satu keberhasilan *corporate governance*. Komite audit merupakan *subset* dari dewan komisaris dan memiliki tanggung jawab untuk mengawasi proses pelaporan keuangan perusahaan (Klein, 2002) dan meningkatkan prosedur pengendalian internal, pelaporan eksternal dan manajemen risiko perusahaan. Komite audit juga memainkan peran penting sebagai saluran untuk memfasilitasi komunikasi antara dewan komisaris, auditor eksternal dan auditor internal. BRC (*Blue Ribbon Committee*) Report menegaskan bahwa komite audit adalah pengawas utama sistem pelaporan akuntansi keuangan (NYSE dan NASD 1999).

Berdasarkan Kep-315/BEJ/06/2000 komite audit dibentuk oleh dewan komisaris perusahaan tercatat. Anggota komite audit diangkat dan diberhentikan oleh dewan komisaris perusahaan tercatat. Komite audit bertugas membantu dewan komisaris untuk memonitor proses pelaporan keuangan oleh manajemen untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan (Bradbury *et al.*, 2004). Tugas komite audit meliputi menelaah kebijakan akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan, menilai pengendalian internal, menelaah sistem pelaporan eksternal dan kepatuhan terhadap peraturan. Di dalam pelaksanaan tugasnya komite menyediakan komunikasi formal antara dewan [komisaris], manajemen, auditor eksternal, dan auditor internal (Bradbury *et al.*, 2004). Adanya komunikasi formal antara komite audit, auditor internal, dan auditor eksternal akan menjamin

proses audit internal dan eksternal dilakukan dengan baik. Proses audit internal dan eksternal yang baik akan meningkatkan akurasi laporan keuangan dan kemudian meningkatkan kepercayaan terhadap laporan keuangan (Anderson *et al.*, 2003).

2.5 Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional dapat diartikan sebagai proporsi saham yang beredar yang dimiliki oleh institusi lain di luar perusahaan, seperti bank, perusahaan asuransi, perusahaan investasi, dana pensiun dan lain-lain pada akhir tahun yang diukur dalam presentase (Wahidawati, 2001). Siregar dan Utama (2005) dalam penelitiannya mendefinisikan kepemilikan institusional sebagai kepemilikan saham oleh institusi keuangan seperti perusahaan asuransi, bank, dana pensiun, dan *investment banking*. Rizae (2007) mendefinisikan kepemilikan institusional adalah perusahaan-perusahaan asuransi, dana pensiun publik dan privat, *investment trusts*, *mutual funds*, dan kelompok-kelompok manajemen investasi.

Kouki dan Guizani (2009) menyatakan bahwa kepemilikan institusional yang besar merupakan cara untuk mengawasi manajer. Peningkatan kepemilikan institusional dapat mengurangi *agency cost* atas *debt* dan *insider ownership* karena semakin besar kepemilikan institusional maka akan dapat mengurangi terjadinya konflik antara kreditur dan manajer, dan akhirnya dapat menekan biaya keagenan.

Komunitas bisnis menaruh perhatian yang besar untuk meningkatkan kepemilikan institusional, sehingga dapat lebih banyak mempengaruhi kebijakan perusahaan. Institusi dengan kepemilikan saham yang relatif besar dalam perusahaan mungkin akan mempercepat manajemen perusahaan untuk menyajikan pengungkapan secara sukarela. Hal ini terjadi karena investor institusional dapat melakukan pengawasan dan dianggap sebagai investor yang canggih (*sophisticated investors*), yang tidak mudah dibodohi oleh tindakan manajer. Schleiver dan Vishny (1986), menyatakan bahwa kepemilikan institusional sangat berperan dalam mengawasi perilaku manajer dan memaksa manajer untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan yang oportunistik.

III. HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Manajemen Laba

Karakteristik komite audit lainnya yang mendukung fungsi pengawasan terhadap manajemen agar tidak merugikan pemilik perusahaan adalah ukuran komite audit. Dengan ukuran komite audit yang semakin besar akan dapat meningkatkan fungsi pengawasan komite audit terhadap manajemen. Dengan demikian, pemilik merasa bahwa kualitas pelaporan keuangan oleh manajemen terjamin.

Penelitian oleh Yang dan Krishnan (2005) dan Lin *et al.* (2006) menemukan bahwa ukuran komite audit adalah berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar ukuran komite audit, maka kualitas pelaporan keuangan semakin terjamin, sehingga dapat membatasi terjadinya manajemen laba. Sehingga besar ukuran komite audit

dapat meminimalisasi terjadinya manajemen laba. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Ukuran komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

3.2 Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba

Kepemilikan institusional memiliki kemampuan untuk mengendalikan pihak manajemen melalui proses monitoring secara efektif sehingga dapat mengurangi manajemen laba. Persentase saham tertentu yang dimiliki oleh institusi dapat mempengaruhi proses penyusunan laporan keuangan yang tidak menutup kemungkinan terdapat akrualisasi sesuai kepentingan pihak manajemen (Boediono, 2005).

Cornertt *et al.* (2006) menyimpulkan bahwa tindakan pengawasan perusahaan oleh kepemilikan institusional dapat mendorong manajer untuk lebih memfokuskan perhatiannya terhadap kinerja perusahaan sehingga akan mengurangi perilaku opportunistik atau mementingkan diri sendiri. Balsam *et al.* (2002) dalam Siregar dan Utama (2005) menemukan adanya hubungan negatif antara *discretionary accrual* yang tidak diekspektasi dengan imbal hasil saham di sekitar tanggal pengumuman, dimana hubungan negatif tersebut bervariasi tergantung tingkat kecanggihan investor, dimana reaksi pasar dari investor yang lebih canggih mendahului investor yang tidak canggih.

Hipotesis 2 : Kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) per tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan 31 Desember 2009.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang *representative* sesuai dengan kriteria yang ditentukan, yaitu :

- 1) Perusahaan manufaktur yang terdaftar secara konsisten di Bursa Efek Indonesia per 1 Januari 2008 sampai dengan per 31 Desember 2009.
- 2) Perusahaan manufaktur yang menerbitkan laporan tahunan untuk periode tahun 2008 dan 2009 yang tersedia pada *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD), www.idx.co.id ataupun *website* perusahaan.

4.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.2.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah manajemen laba yang diprosikan dengan *discretionary accrual*. Literatur penelitian menyatakan, bahwa model *discretionary accrual* sering digunakan dalam mendeteksi manajemen laba (Kothari, 2001).

Discretionary accrual digunakan untuk pengukuran manajemen laba oleh banyak peneliti sebelumnya (Dechow *et al.*, 1995; Guayet *et al.*, 1996; Kasznik,

1999; Bartov *et al.*, 2000; dan Kothari, 2001) dalam Lin *et al.*, (2009). Jones (1991), DeFond dan Jiambalvo, (1994) dan Butler *et al.*, (2004) dalam Lin *et al.*, (2009), menggunakan model Jones yang dimodifikasi sebagai proksi untuk manajemen laba. Model ini digunakan karena dinilai merupakan model yang paling baik dalam mendeteksi manajemen laba (Siallagan dan Machfoedz, 2006) dalam Putri (2011).

Untuk mendapatkan nilai *discretionary accrual* dilakukan dengan menghitung langkah-langkah berikut ini :

- a. Menghitung *total accrual* dengan persamaan :

$$\text{Total Accrual (TAC)} = \text{laba bersih setelah pajak (net income)} - \text{ arus kas operasi (cash flow from operating)} \quad (1)$$

- b. Menghitung nilai *accrual* dengan persamaan regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) sebagai berikut :

$$\text{TAC}_t / \text{A}_{t-1} = \alpha_1(1 / \text{A}_{t-1}) + \alpha_2(\Delta \text{REV}_t / \text{A}_{t-1}) + \alpha_3(\text{PPE}_t / \text{A}_{t-1}) + e \quad (2)$$

Keterangan :

TAC_t : *Total accrual* perusahaan i pada periode t

A_{t-1} : Total aset untuk sampel perusahaan i pada tahun t-1

ΔREV_t : Perubahan penjualan perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

PPE_t : Aset tetap (*property, plant and equipment*) perusahaan tahun t

- c. Dengan menggunakan koefisien regresi di atas, kemudian dilakukan perhitungan nilai *non discretionary accrual* (NDA) dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{NDA}_t = \alpha_1(1 / \text{A}_{t-1}) + \alpha_2((\Delta \text{REV}_t - \Delta \text{REC}_t) / \text{A}_{t-1}) + \alpha_3(\text{PPE}_t / \text{A}_{t-1}) \quad (3)$$

Keterangan :

NDA_t : *Non discretionary accrual* pada tahun t

ΔREC_t : Perubahan piutang perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

α : *Fitted coefficient* yang diperoleh dari hasil regresi pada perhitungan *total accrual*

- d. Menghitung nilai *discretionary accrual* (DAC) dengan persamaan :

$$\text{DAC}_t = (\text{TAC}_t / \text{A}_{t-1}) - \text{NDA}_t \quad (4)$$

Keterangan :

DAC_t : *Discretionary accrual* pada perusahaan i pada periode t

4.2.2 Variabel Independen

1. Ukuran komite audit

Dalam penelitian ini ukuran komite audit adalah jumlah anggota yang terdapat di dalam suatu komite audit. Berdasarkan Surat Edaran dari Direksi PT. Bursa Efek Jakarta No. SE-008/BEJ/12-2001 tanggal 7 Desember 2001 serta Pedoman Pembentukan Komite Audit menurut BAPEPAM Nomor IX.I.5 tahun 2004 perihal keanggotaan komite audit, disebutkan bahwa jumlah anggota komite audit sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang, termasuk ketua komite audit. Variabel ini diukur dengan melihat jumlah dari anggota audit.

2. Kepemilikan institusional

Kepemilikan institusional merupakan jumlah saham perusahaan yang dimiliki oleh pemegang saham institusional. Kepemilikan institusional diukur dengan

jumlah proporsi saham yang dimiliki dibagi dengan jumlah saham yang telah diterbitkan oleh perusahaan.

4.2.3 Variabel Kontrol

1. *Leverage* (LEV)

Leverage (LEV) dirumuskan dengan utang jangka panjang ditambah utang lancar dibagi dengan total aset.

2. Pertumbuhan Perusahaan (SALESGROWTH)

Pertumbuhan perusahaan diukur dengan pertumbuhan penjualan (*salesgrowht*) dari kegiatan operasional perusahaan selama satu tahun (Lai, 2005). SALESGROWHT dihitung dari total penjualan pada tahun t dikurangi total penjualan tahun t-1 dibagi dengan total penjualan tahun t.

3. Umur perusahaan (AGE)

Umur perusahaan (AGE) diukur berdasarkan pada jumlah tahun sejak perusahaan didirikan (Lai, 2005).

4. Ukuran Perusahaan (LSIZE)

Ukuran perusahaan dinotasikan dengan LSIZE yang diproksikan dengan logaritma natural dari total aset perusahaan pada akhir tahun (Ningsaptiti, 2010).

4.3 Perumusan Model Penelitian

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model umum persamaan regresi berganda. Pengolahan hipotesis menggunakan alat bantu statistik SPSS. Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$DAC = \alpha_0 + \alpha_1 ACSIZE + \alpha_2 INV + \alpha_3 LEV + \alpha_4 SALESGROWTH + \alpha_5 AGE + \alpha_6 LSIZE + e \quad (5)$$

Keterangan :

DAC	: Ukuran manajemen laba (<i>discretionary accrual</i>)
α_0	: Konstanta
$\alpha_{1,2,3,4,5,6}$: Koefisien variabel
ACSIZE	: Jumlah ukuran (besarnya) anggota pada komite audit.
INV	: Jumlah saham yang dimiliki oleh pemegang saham institusional dibagi dengan total saham yang diterbitkan.
LEV	: (utang jangka panjang + utang lancar) dibagi dengan total aset.
SALESGROWTH	: Total penjualan pada tahun t dikurangi total penjualan tahun t-1 dibagi dengan total penjualan tahun t.
AGE	: Jumlah tahun sejak perusahaan didirikan.
LSIZE	: Nilai logaritma natural total aset perusahaan pada akhir tahun.
e	: <i>error term</i> .

V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

5.1 Data

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) secara konsisten pada tahun 2008 sampai dengan 2009. Berdasarkan metode *purposive sampling*, maka jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 perusahaan.

5.2 Statistik Deskriptif

Tabel 1 merupakan hasil analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
DAC	65	0,7438	67,959	8,9727	70,4380
ACSIZE	65	3	4	3,0923	0,2917
INV	65	0,0367	0,8885	0,4339	0,2598
LEV	65	0,0739	3,1293	0,7323	0,5881
SALESGROWTH	65	-10,753	0,1797	-0,4925	1,6148
AGE	65	8	80	31,60	12,225
LSIZE	65	11,692	31,3294	27,249	2,5157
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2013

5.3 Uji Kelayakan Model

Model regresi akan dinyatakan baik dan dapat dilakukan jika memenuhi uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik, seperti terlihat dalam tabel 2 :

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik atas Pengujian Hipotesis Pengaruh Independensi Komite Audit dan Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba

Variabel independen dan kontrol		
Hasil Pengujian Multikolonieritas	Tolerance	VIF
▪ Ukuran Komite Audit	0,939	1,065
▪ Kepemilikan Institusional	0,922	1,085
▪ <i>Leverage</i>	0,927	1,079
▪ Pertumbuhan Perusahaan	0,935	1,069
▪ Umur Perusahaan	0,903	1,108
▪ Ukuran Perusahaan	0,910	1,099
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (<i>Glejser test</i>)	Sig. t-test	
▪ Ukuran Komite Audit	0,257	
▪ Kepemilikan Institusional	0,065	
▪ <i>Leverage</i>	0,062	
▪ Pertumbuhan Perusahaan	0,239	
▪ Umur Perusahaan	0,320	
▪ Ukuran Perusahaan	0,459	
Hasil Pengujian Autokorelasi		
▪ <i>Durbin-Watson test</i>	1,905	
Pengujian Normalitas Residual		
▪ <i>Kolmogorov-Smirnov test</i>	0,457	
N = 65		

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2013

5.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan *goodness of fit*, maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini, diperoleh t hitung sebesar -2,323 dengan signifikansi 0,024. Hal ini mengindikasikan bahwa ukuran komite audit berpengaruh negatif dan signifikan pada *alpha* 5% terhadap manajemen laba yang diprosikan dengan *discretionary accrual*, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Dengan ukuran komite audit yang semakin besar akan dapat meningkatkan fungsi pengawasan komite audit terhadap manajemen. Komite audit yang besar akan memberikan akses ke sumber daya yang lebih besar dan bakat manjerial, sehingga memberikan pengawasan yang lebih efektif. Oleh karena itu, pemilik merasa bahwa kualitas pelaporan keuangan oleh manajemen terjamin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran komite audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Kesimpulan yang dapat diambil adalah ukuran komite audit dapat mengurangi tindakan manajemen laba yang dilakukan oleh manajer di dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Krishnan (2005) dan Lin *et al.* (2006) menemukan bahwa ukuran komite audit adalah berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Sebaliknya hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Zhai (2006) dan Lin *et al.* (2009), yang menyatakan bahwa ukuran komite audit memiliki dampak positif pada peningkatan manajemen laba. Lin *et al.* (2009) juga menyatakan bahwa maka ukuran komite audit yang lebih kecil seringkali lebih efektif dalam mengurangi manajemen laba.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini, diperoleh t hitung sebesar -2,469 dengan signifikansi 0,825. Dengan signifikansi yang jauh diatas 0.05, maka hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima atau hipotesis ditolak. Hal ini berarti kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap manajemen laba yang diprosikan dengan *discretionary accrual*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional tidak dapat menjalankan perannya secara efektif. Siregar dan Utama (2005) dalam penelitiannya mendefinisikan kepemilikan institusional sebagai kepemilikan saham oleh institusi keuangan seperti perusahaan asuransi, bank, dana pensiun, dan *investment banking*.

Penelitian yang dilakukan oleh Porter (1992) dalam (Midiastuty dan Mas'ud 2003), menunjukkan bahwa institusional adalah pemilik yang lebih memfokuskan pada *current earnings*. Akibatnya manajer terpaksa untuk melakukan tindakan yang dapat meningkatkan laba jangka pendek, misalnya dengan melakukan manipulasi laba. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cornett *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional akan membuat manajer merasa terikat untuk memenuhi target laba dari para investor, sehingga mereka akan tetap cenderung terlibat dalam tindakan manipulasi laba.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wedari (2004), yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba, serta penelitian yang dilakukan oleh Charitou *et al.* (2007) yang menemukan adanya suatu hubungan positif dan signifikan antara konsentrasi kepemilikan institusional dan manajemen laba. Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Utama (2005) yang menemukan bahwa kepemilikan institusional dan tiga variabel praktek GCG tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba, serta penelitian yang dilakukan oleh Sriwedari (2009) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

3. Pengujian variabel-variabel kontrol

Dalam penelitian ini *leverage* (LEV) merupakan variabel kontrol. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,552 dengan signifikansi 0,583. Dengan signifikansi yang jauh diatas 0,05, maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh *leverage* (LEV) terhadap manajemen laba (DAC).

Variabel kontrol yang kedua adalah pertumbuhan perusahaan (SALESGROWTH). Berdasarkan nilai t hitung adalah sebesar -0,263 dengan signifikansi 0,794. Dengan signifikansi yang jauh diatas 0,05, maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh pertumbuhan perusahaan (SALESGROWTH) terhadap manajemen laba (DAC).

Variabel kontrol yang ketiga adalah umur perusahaan (AGE). Berdasarkan nilai t hitung adalah sebesar -0,285 dengan signifikansi 0,007. Dengan demikian, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa umur perusahaan (AGE) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba (DAC) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Variabel kontrol yang keempat atau terakhir adalah ukuran perusahaan (LSIZE) yang diproksikan dengan hasil logaritma natural total aset perusahaan. Berdasarkan nilai t hitung sebesar -4,071 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa ukuran perusahaan (LSIZE) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 3

Ringkasan Pengujian Hipotesis Pengaruh Independensi Komite Audit dan Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba

Variabel independen dan kontrol			
Pengujian Hipotesis	Coefficient	t value	Sig.
▪ Constant	82,705	1,684	0,098
▪ Ukuran Komite Audit	-22,822	-2,323	0,024*
▪ Kepemilikan Institusional	2,469	0,222	0,825
▪ <i>Leverage</i>	2,709	0,552	0,583
▪ Pertumbuhan Perusahaan	-0,467	-0,263	0,794
▪ Umur Perusahaan	-0,068	-0,285	0,007*
▪ Ukuran Perusahaan	-4,712	-4,071	0,000*
R Square	0,331		
Adjusted R Square	0,261		
F Statistik	4,776		
Signifikansi F Statistik	0,000*		
Variabel dependen : Manajemen Laba (<i>discretionary accrual</i>), N = 70 *, tingkat signifikansi 5 %			

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2013

VI. KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai ukuran komite audit dan kepemilikan institusional terhadap manajemen laba. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai ukuran komite audit dan kepemilikan institusional terhadap manajemen laba, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran komite audit dapat mengurangi tindakan manajemen laba yang dilakukan oleh manajer perusahaan. Sebaliknya, kepemilikan institusional tidak dapat mengurangi tindakan manajemen laba yang dilakukan oleh manajer perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian ini berimplikasi untuk mendorong riset akuntansi keuangan dan *good corporate governance* untuk menganalisis lebih lanjut mengenai variabel lain yang berpengaruh terhadap manajemen laba sehingga akan dapat mengatasi permasalahan yang sering muncul antara pemilik perusahaan (*principal*) dengan manajer (*agent*), dan akan mewujudkan suatu *good corporate governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, K.L., Deli, D.N., and Gillan, S.T. 2003. "Board of Directors, Audit Committees, and The Information Content of Earnings." *Working Paper*.
- Antle, R. and Nalebuff, B. 1991. "Conservatism and Auditor-Client Negotiations." *Journal of Accounting Research* 29, p. 31-54.
- BAPEPAM. 2004. Peraturan IX.1.5. 2004 tentang "Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit". <http://www.bapepamlk.depkeu.go.id/old/hukum/peraturan/emiten/>. Diakses tanggal 14 Desember 2009.
- Bartov, A. and B. Eli. 1993. "The Timing of Asset Sales and Earnings Manipulation". *The Accounting Review*, October, p. 653-668.
- Beattie, V., S. Brown, D. Ewers, B. John, S. Manson, D. Thomas, and M. Turner. 1994. "Extraordinary Items and Income Smoothing : A Positive Accounting Approach." *Journal of Business Finance and Accounting*, 21 (6), September, p. 791-811.
- Belkoui and Ahmed R. 2000. "*Accounting Theory*". 4th Edition. Thomson Learning.
- Blue Ribbon Committee (BRC). 1999. "*Audit Committee Characteristics and Restatements: A Study of the Efficacy of Certain Blue Ribbon Committee Recommendations*." New York : New York Stock Exchange and National Association of Securities Dealer.
- Boediono, Gideon SB. 2005. "Kualitas Laba : Studi Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Dampak Manajemen Laba dengan Menggunakan Analisis Jalur." *Symposium Nasional Akuntansi VIII*.
- Bradbury, M. E., Mak, Y. T., and Tan, S. M. 2004. "Board Characteristics, Audit Committee Characteristics and Abnormal Accruals", *Working Paper*, Unitec New Zealand and National University of Singapore.
- Carcello, J. V., and Neal, T. L. 2000. "Audit Committee Composition and Auditor Reporting." *The Accounting Review*, Vol. 75, No. 4, October 2000.

- Charitou, A., Lambertides, N., and Trigeorgis, L. 2007. "Earnings Behaviour of Financially Distressed Firms: The Role of Institutional Ownership". *Abacus*. 43(3): 271-296.
- Chtourou, SM., Jean Bedard, and Lucie Courteau. 2001. "Corporate Governance and Earnings Management." <http://papers.ssrn.com/>. Diakses tanggal 5 Januari 2011.
- Cornett M.M., J Marcuss, Saunders, and Tehranian H. 2006. "Earnings Management, Corporate Governance, and True Financial Performance." <http://papers.ssrn.com/>. Diakses tanggal 5 Januari 2011.
- Dye, R. A., "Informationally Motivated Auditor Replacement." *Journal of Accounting & Economics* 14, 1991, p. 347-374.
- FCGI. 2001. *Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate governance* (Tata Kelola Perusahaan). Jilid II, Edisi 2.
- Fisher, M. and Rosenzweigh, K. 1995. "Attitudes of Students and Accounting Practitioners Concerning The Ethical Acceptability of Earnings Management." *Journal of Business Ethics*. Vol 14, No. 6, pp.433-444.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*." Cet. IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Healy, P.M. and Wahlen, J. 1999. "A Review Of The Earnings Management Literature and Its Implications For Standard Setting." *Accounting Horizons*, Vol 13, No. 4, pp. 365-383.
- Hendriksen, E.S., and Michael F.Van Breda. 1992. "*Accounting Theory*". Fifth Edition. Richard D. Irwin, Boston.
- Jensen, Michael C. and W.H. Meckling. 1976. "Theory of The Firm : Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics* 3. pp.305-360.
- Kaihatu, Thomas S. 2005. "Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia." <http://www.petra.ac.id/puslit/journals/dir.php>. Diakses tanggal 22 Februari 2008.
- Klein, A. 2002. "Audit Committee, Board of Director Characteristic, and Earnings Management." <http://papers.ssrn.com/>. Diakses tanggal 20 Januari 2011.
- Kothari, S.P., (2001). "Capital Markets Research in Accounting.". *Journal of Accounting and Economics*, 31:105-231.
- Kouki, Mondher. and Moncef Guizani. 2009. "Ownership Structure and Dividend Policy Evidence from the Tunisian Stock Market. *European Journal of Scientific Research*. <http://www.eurojournals.com/ejsr.htm>. Diakses tanggal 20 Januari 2011.
- Lai, L.H. 2005. "Are Independent Directors Effective in Lowering Earnings Management in China." *A Dissertation*. Texas A & M University. pp. 1-85.
- Lastanti, Hexana Sri. 2005. "Hubungan Struktur Corporate Governance dengan Kinerja Perusahaan dan Reaksi Pasar." *Konferensi Nasional Akuntansi*.
- Lin, J.W., Li, J.F. and Yang, S.Y. 2006. "The Effect of Audit Committee Performance on Earnings Quality." *Managerial Auditing Journal*, 21 (9):921-933.

- Lin, Philip T., Marion R. Hutchinson, and Majella Percy. 2009. "The Role of The Audit Committee and Institutional Investors in Constraining Earnings Management : Evidence from Chinese Firms Listed in Hong Kong." *Working Paper*. Queensland University of Technology and Griffith University.
- Midiastuty, Pranata Puspa dan Mas'ud Mahfoedz. (2003). "Analisis Hubungan Mekanisme Corporate Governance dan Indikasi Manajemen Laba." *Simposium Nasional Akuntansi VI*.
- Murni, Sri dan Andriana. 2007. "Pengaruh Insider Ownership, Institutional Investor, Dividend Payments, dan Firm Growth terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta)." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. 7(1): 15-24.
- Ningsaptiti, Restie. 2010. "Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Mekanisme Corporate Governance terhadap Manajemen Laba". *Skripsi S1. Tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Putri, Destika Maharani. 2011. "Pengaruh Karakteristik Komite Audit terhadap Manajemen Laba". *Skripsi S1. Tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rizae, Zabihollah. 2007. "*Corporate Governance Post-Sarbanes-Oxley : Regulations, Requirements, and Integrated Processes*". Wiley. Canada.
- Sabeni, A. 2005. "Peran Akuntan dalam Menegakkan Prinsip Good Corporate Governance pada Perusahaan di Indonesia (Tinjauan Perspektif Teori Keagenan)". <http://eprints.undip.ac.id/333/1/Arifin.pdf>. Diakses tanggal 1 Desember 2009.
- Scheileifer and Vishny. 1997. "Corporate Governance Principles of Corporate Governance in Greece" *An International Review*, Vol 9, Issue 2.
- Siregar, Sylvia Veronica N.P dan Siddharta Utama. 2005. "Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Praktek Corporate Governance Terhadap Pengelolaan Laba (Earnings Management)." *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VIII*.
- Sriwedari, Tuti. 2009. "Mekanisme Good Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia". *Tesis S2. Tidak Dipublikasikan*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Surifah. 2001. "Studi tentang Indikasi Unsur Manajemen Laba pada Laporan Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia." *Jurnal Akuntansi Auditing Indonesia*, Vol 5, No. 1. hal. 115-130.
- Ujiyantho, M.A. 2007. "Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan." *Tesis S2. Tidak Dipublikasikan*. Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wahidawati. 2001. "Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional pada kebijakan Hutang Perusahaan : Sebuah Perspektif Theory Agency". *Simposium Akuntansi Nasional IV*.
- Watts, Ross L. and Jerold L. Zimmerman. 1990. "Positive Accounting Theory : a Ten Year Perspective." *The Accounting Review*, Vol.65. No.1. January, p .31-156.

- Wedari, L.K. 2004. "Analisis Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris dan Keberadaan Komite Audit Terhadap Manajemen Laba". *Symposium Nasional Akuntansi VII*.
- Zheng, X. and Liu, G. 2008. "The Investigation on Audit Committee's Effectiveness from the Perspective of Earnings Management (Chinese Version)." *Communication of Finance and Accounting(Academy Version)*, 8:98118. Abstract.

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN
TERHADAP KESENJANGAN ANGGARAN DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
(Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dan
RSI Sultan Agung Di Kota Semarang)**

Listya Indriani

Muhammad Yusuf

STIE Bank BPD Jateng

ABSTRACT

Organizational culture is a factor that determines the characteristics of an organization. Study of organizational culture has a significant value in researching an organization. Organizational culture study shows how a culture develops in an organization, internalized in the behavior of the members of the organization, and have a relationship with the over all performance of the said organization. Culture of the organization with other organizations are relatively different, depending on the characteristics of the organization it self. In this case, the private hospital organizations have cultural differences with the government hospital organization. The purpose of this study to determine the effect of budgetary participation on budgetary slack, the influence of organizational culture on work-oriented and people-oriented budget participation on the relationship with the budgetary slack. In this study for samples using convenience sampling technique. Samples were selected in this study is the manager or manager-level Regional General Hospital (RSUD) and RSI Sultan Agung. Data analysis method used is simple linear regression analysis and moderated regression analysis (MRA). The results showed that budgetary participation has a positive effect on the budgetary slack, the organizational culture oriented jobs weakens the negative effect on the relationship between budgetary participation budgetary slack, and the culture of a people-oriented organization that positively strengthen the relationship between budgetary participation of the budgetary slack.

Keywords: *Budget Participation, Organizational Culture, Budgetary Slack*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi jasa pelayanan memerlukan sistem penilaian kinerja yang menjamin terciptanya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Anggaran merupakan komponen penting dalam suatu organisasi jasa pelayanan. Menurut Supriyono dan Riyadi (2002) menyatakan bahwa anggaran memiliki dua peran penting yaitu sebagai perencanaan dan kriteria kinerja. Anggaran sebagai perencanaan berisi tentang rencana-rencana keuangan organisasi di masa yang akan datang, sedangkan anggaran sebagai kriteria kinerja berfungsi sebagai bagian dari proses pengendalian manajemen yang dapat dinyatakan secara formal. Anggaran yang hanya di susun berdasarkan kehendak atasan (*principal*) tanpa melibatkan partisipasi bawahan (*agent*) dapat menimbulkan kesulitan bagi bawahan (*agent*) untuk dapat mencapainya. Sebaliknya anggaran yang hanya disusun berdasarkan kehendak bawahan (*agent*) saja juga dapat menimbulkan rendahnya motivasi bawahan dalam target-target optimal, bahkan akan dapat menimbulkan kesenjangan anggaran.

Anthony dan Govindarajan (2005:84) dalam Kartika (2010) mendefinisikan kesenjangan anggaran sebagai perbedaan antara anggaran yang dilaporkan dengan anggaran yang sesuai dengan estimasi yang sesungguhnya. Menurut Kartika (2010) pada saat bawahan memberikan perkiraan yang bias dan melaporkan pendapatan yang lebih rendah kepada atasan, timbul kesenjangan anggaran (*budgetary slack*). Adapun Hilton (2003) dalam Falikhatun (2007)

menyatakan tiga alasan utama manajer melakukan kesenjangan anggaran yaitu orang-orang selalu percaya bahwa hasil pekerjaan mereka akan terlihat bagus di mata atasan jika mereka dapat mencapai anggarannya; kesenjangan anggaran selalu digunakan untuk mengatasi kondisi ketidakpastian, jika tidak ada kejadian yang tidak terduga, yang terjadi manajer tersebut dapat melampaui/mencapai anggarannya; rencana anggaran selalu dipotong dalam proses pengalokasian sumber daya. Menurut Merchant (1981) dalam Falikhatun (2007) menyatakan kesenjangan anggaran biasanya dilakukan dengan meninggikan biaya atau menurunkan pendapatan dari seharusnya supaya anggaran dapat mudah dicapai. Akan tetapi kesenjangan anggaran ini masih sulit ditanggulangi karena adanya pengendalian yang berhubungan dengan perilaku individu dan adanya konflik kepentingan bagi setiap individu dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesenjangan anggaran diantaranya adalah partisipasi anggaran dan budaya organisasi.

Brownell (1982) dalam Falikhatun (2007) menyatakan partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan individu-individu terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran. Partisipasi anggaran dapat di jalankan untuk menurunkan tingkat anggaran yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi dalam penyusunan anggaran. Jika apabila semakin tinggi partisipasi yang diberikan kepada bawahan (*agent*), bawahan (*agent*) cenderung melonggarkan anggaran yang disusun sehingga mudah untuk mencapainya (menciptakan kesenjangan anggaran). Menurut Sophia (2002) dalam Wahyudi (2008) keuntungan adanya partisipasi penyusunan anggaran yaitu suatu pengaruh yang menguntungkan pada inisiatif, moral dan antusiasisme, menghasilkan rencana yang lebih baik karena adanya kombinasi pengetahuan dari beberapa individu, seluruh tingkat manajemen lebih menyadari bagaimana fungsi khususnya sesuai dengan gambaran operasional, dapat meningkatkan kerjasama antar departemen, manajer junior dapat lebih menyadari situasi di masa yang akan datang dan tanggap terhadap sasaran, masalah dan pertimbangan lainnya.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya mempengaruhi cara manusia bertindak dalam organisasi termasuk dalam birokrasi. Birokrasi di Indonesia menurut Setiawan (1998) adalah birokrasi patrimonial yang menjadikan jabatan dan perilaku dalam keseluruhan hirarki birokrasi lebih didasarkan pada hubungan familiar, hubungan pribadi, dan hubungan *principal-agent*. Perhatian yang diberikan pada bawahan (*agent*) bersifat pemenuhan aspek kebutuhan sosial, material, spiritual dan emosional. Menurut Supomo dan Indriantoro (1998) budaya organisasi yang berorientasi pada orang cenderung tidak akan menimbulkan kesenjangan anggaran, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan cenderung akan menimbulkan kesenjangan anggaran.

Mardiasmo (2001) menemukan adanya perbedaan karakteristik anggaran baik sifat, penyusunan dan pelaporan antara organisasi pemerintah dan swasta. Menurut Widarsono (2012) organisasi pemerintah memiliki sifat yang birokratis, kaku dan hierarkis, karakteristik pelaporan anggarannya terbuka untuk umum dan penyusunan sistem akuntansi menggunakan *accrual accounting/cash accounting* sesuai dengan ketentuan penyusunan anggaran organisasi tersebut. Sedangkan organisasi swasta memiliki sifat yang fleksibel, datar, piramid, lintas fungsional, karakteristik pelaporan anggarannya tertutup untuk publik dan penyusunan sistem akuntansi menggunakan *accrual accounting*.

Dari uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap kesenjangan anggaran dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi pada organisasi pemerintah dan swasta. Dalam penelitian ini Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan RSI Sultan Agung di kota Semarang dipilih sebagai obyek penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Anthony dan Govindaraja (1998) dalam Kartika (2010), *agency theory* menjelaskan fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas untuk membuat keputusan. Menurut Asriningati (2006) dalam

Kartika (2010) bagi kebanyakan organisasi, keputusan yang dibuat berasal dari berbagai level manajemen, atasan (*principal*) adalah orang yang mempunyai otoritas untuk memerintah sementara bawahan (*agent*) adalah kewajiban untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diperintahkan atasan. Menurut Eisenhardt (1989) dalam Rahman dan Siregar (2011) menyatakan bahwa *agency theory* menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self-interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari risiko (*risk-averse*).

Anggaran

Anggaran menurut Mulyadi (1993) adalah rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan lain yang mencakup jangka waktu satu tahun. Sistem anggaran yang ideal adalah yang menuju keselarasan tujuan seutuhnya dan secara bersamaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan anggaran adalah sebagai alat untuk melaksanakan tujuan-tujuan organisasi ke dalam dimensi kuantitatif dan waktu, serta mengkomunikasikannya kepada manajer-manajer tingkat bawah sebagai rencana kerja jangka panjang maupun jangka pendek.

Kesenjangan Anggaran

Anthony dan Govindarajan (2005:84) dalam Kartika (2010) mendefinisikan kesenjangan anggaran sebagai perbedaan antara anggaran yang dilaporkan dengan anggaran yang sesuai dengan estimasi yang sesungguhnya. Setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor pemerintah didirikan untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Masalah yang sering muncul dari adanya keterlibatan manajer tingkat bawah/menengah dalam penyusunan anggaran adalah penciptaan kesenjangan anggaran.

Adapun Hilton (2003) dalam Falikhatun (2007) menyatakan tiga alasan utama manajer melakukan kesenjangan anggaran yaitu orang-orang selalu percaya bahwa hasil pekerjaan mereka akan terlihat bagus di mata atasan jika mereka dapat mencapai anggarannya; kesenjangan anggaran selalu digunakan untuk mengatasi kondisi ketidakpastian, jika tidak ada kejadian yang tidak terduga, yang terjadi manajer tersebut dapat melampaui atau mencapai anggarannya; rencana anggaran selalu dipotong dalam proses pengalokasian sumber daya.

Menurut Kristianto (2009) kesenjangan anggaran dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu atasan (*principal*) dan bawahan (*agent*). Konsep mengenai kesenjangan anggaran dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan *agency theory*, dimana dalam pendekatan *agency theory* dinyatakan bahwa adanya praktik kesenjangan anggaran dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara bawahan (*agent*) dengan atasan (*principal*) timbul ketika setiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendakinya.

Partisipasi Anggaran

Salah satu faktor yang banyak diteliti dan dianggap memiliki pengaruh yang signifikan pada timbulnya kesenjangan anggaran adalah partisipasi anggaran. Brownell (1982) dalam Falikhatun (2007), partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan individu-individu terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran. Siegel dan Marconi (1989) dalam Falikhatun (2007) menyatakan bahwa partisipasi dalam proses penyusunan anggaran dapat memberikan manfaat antara lain:

- a) Orang yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran tidak saja menjadi melibatkan tugas (*task involved*) namun juga melibatkan diri (*ego involved*) dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Keikutsertaan seseorang akan meningkatkan rasa kebersamaan dalam kelompok karena dapat meningkatkan kerjasama antar anggota kelompok di dalam penetapan sasaran mereka, selain itu dapat mengurangi rasa tertekan akibat adanya anggaran.
- c) Mengurangi rasa ketidaksamaan dalam mengalokasikan sumber daya yang ada di antara divisi-divisi yang ada dalam organisasi.

Menurut Suryandari (2005:59) apabila semakin tinggi partisipasi yang di berikan kepada bawahan (*agent*), bawahan (*agent*) cenderung melonggarkan anggaran yang disusun sehingga mudah untuk mencapainya (menciptakan kesenjangan anggaran) pada anggaran.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi juga diduga dapat memengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Menurut Hofstede et al. (1990) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dari kepercayaan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang dituangkan ke dalam bentuk norma- norma perilaku individu bagian dari organisasi ditempat individu tersebut bekerja.

Hofstede, et al.,(1990) membagi budaya organisasional kedalam enam dimensi praktis: (1) *Process Oriented vs Results Oriented*, (2) *Employee Oriented vs Job Oriented*, (3) *Parochial vs Professional*, (4) *Open System vs Closed System*, (5) *Loose Control vs Tight Control*, (6) *Normative vs Pragmatic*. Dari keenam dimensi praktek budaya organisasional tersebut, yang mempunyai kaitan erat dengan praktek-praktek pembuatan keputusan partisipatif adalah dimensi praktek yang kedua, yaitu orientasi pada orang (*employee oriented*) dan orientasi pada pekerjaan (*job oriented*). Tabel 1 berikut ini menyajikan beberapa faktor yang menonjol untuk mengidentifikasi karakteristik dimensi budaya organisasional yang berorientasi pada orang dan yang berorientasi pada pekerjaan.

Tabel 1
Karakteristik Dimensi Kultur Organisasional
Orientasi pada Orang dan Orientasi pada Pekerjaan

Orientasi pada Orang	Orientasi pada Pekerjaan
1. Keputusan-keputusan yang penting lebih sering dibuat secara kelompok.	1. Keputusan-keputusan yang penting lebih sering dibuat oleh individu.
2. Lebih tertarik pada orang yang mengerjakan daripada hasil pekerjaan.	2. Lebih tertarik pada hasil pekerjaan daripada orang yang mengerjakan.
3. Memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru.	3. Kurang memberikan petunjuk yang jelas kepada pegawai baru.
4. Peduli terhadap masalah pribadi pegawai.	4. Kurang peduli terhadap masalah pegawai.

Sumber: Aida Nahar (2002)

Menurut Widarsono (2012) budaya organisasi yang ada di pemerintah memiliki sifat yang birokratis, kaku dan hierarkis, pelaporan anggarannya terbuka untuk umum, dan penyusunan menggunakan *accrual accounting/cash accounting* sesuai dengan ketetapan penyusunan anggaran di organisasi tersebut. Menurut Widarsono (2012) budaya organisasi yang ada di swasta memiliki sifat yang fleksibel, datar, piramid, lintas fungsional, pelaporan anggarannya tertutup untuk umum, dan penyusunan menggunakan *accrual accounting*.

Budaya mempengaruhi cara manusia bertindak dalam organisasi termasuk dalam birokrasi. Birokrasi di Indonesia menurut Setiawan (1998) adalah birokrasi patrimonial yang menjadikan jabatan dan perilaku dalam keseluruhan hirarki birokrasi lebih didasarkan pada hubungan familiar, hubungan pribadi, dan hubungan *principal-agent*. Budaya organisasi sesuai dengan saran Duglas dan Wier (2000) dalam Falikhatun (2007) diduga mampu menjelaskan ketidakseragaman pandangan manajer atas etis tidaknya kesenjangan anggaran. Sesuai dengan *agency theory* dimana karyawan akan membuat target yang lebih mudah untuk dicapai dengan cara membuat target anggaran yang lebih rendah pada sisi pendapatan, dan membuat rancangan biaya yang lebih tinggi pada sisi biaya.

HIPOTESIS

Partisipasi Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran

Partisipasi penganggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Bawahan mempunyai kesempatan untuk melaporkan informasi yang dimiliki kepada atasannya, sehingga atasan dapat memilih keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi merupakan cara efektif menyelaraskan tujuan dari bagian-bagian yang ada di dalam organisasi dengan tujuan organisasi secara menyeluruh. partisipasi bawahan akan meningkatkan kebersamaan, menumbuhkan rasa memiliki, inisiatif untuk menyumbangkan ide dan keputusan yang dihasilkan dapat diterima.

Siegel dan Marconi (1989) dalam Falikhatun (2007) menyatakan bahwa partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran mempunyai hubungan yang positif dengan pencapaian tujuan organisasi. Dunk (1993) dalam Falikhatun (2007) menyatakan bahwa partisipasi dapat mengurangi Kesenjangan anggaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Onsi (1973) dalam Arfan dan Ane (2007) yang menyatakan bahwa senjangan anggaran menurun sejak partisipasi mengarah pada komunikasi positif.

H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kesenjangan anggaran.

Budaya Organisasi Dalam Partisipasi Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran

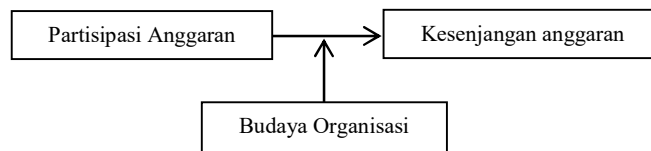
Partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran berdampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika keterlibatan bawahan dalam penyusunan anggaran tersebut disalahgunakan, maka akan menimbulkan kesenjangan anggaran. Anthony dan Govindarajan (2007:84) mengemukakan bahwa dalam penyusunan anggaran banyak pembuat anggaran cenderung untuk menganggarkan pendapatan lebih rendah dan pengeluaran lebih tinggi dari estimasi terbaik mereka mengenai jumlah-jumlah tersebut. Hal ini terjadi ketika bawahan memberikan informasi yang bias demi kepentingan pribadinya.

Supomo & Indriantoro (1998) menemukan adanya pengaruh positif budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan pengaruh negatif pada budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam peningkatan kinerja manajerial. Pengaruh positif berarti budaya organisasi yang berorientasi pada orang cenderung tidak akan menimbulkan kesenjangan anggaran (kesenjangan anggaran rendah) dan sebaliknya. Jika budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan, maka kesenjangan anggaran tinggi. Maka hipotesis yang akan dikembangkan adalah :

H2: Partisipasi anggaran akan berpengaruh positif terhadap kesenjangan anggaran pada budaya organisasi yang berorientasi pada orang.

H3: Partisipasi anggaran akan berpengaruh negatif terhadap kesenjangan anggaran pada budaya yang berorientasi pada pekerjaan,

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran pada rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta di kota Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah manajer atau bawahan yang ikut serta dan bertanggung jawab dalam proses penyusunan anggaran pada departemen atau divisi yang dipimpinnya. Karakteristik yang diharapkan adalah manajer atau bawahan berbagai fungsi dan jenjang pada departemen atau divisi. Manajer atau bawahan yang menjadi responden harus memenuhi kriteria minimal sudah menduduki jabatan sekurang-kurangnya satu tahun

Variabel Penelitian

Kesenjangan Anggaran

Menurut Anthony dan Govindaraja (1985) dalam Kartika (2010) mendefinisikan kesenjangan anggaran sebagai perbedaan antara anggaran yang dilaporkan dengan anggaran yang sesuai dengan estimasi yang sesungguhnya. Kesenjangan anggaran diukur menggunakan instrumen yang mengacu pada daftar pertanyaan yang telah digunakan oleh Dunk (1993) dalam Kartika (2010) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Partisipasi Anggaran

Menurut Kenis (1979), Darlis (2002) dalam Kartika (2010) mendefinisikan partisipasi anggaran sebagai tingkat partisipasi manajer dalam mempersiapkan anggaran dan mereka memiliki pengaruh dalam menentukan pencapaian sasaran anggaran di pusat pertanggungjawabannya. Dalam mengukur keterlibatan dan pengaruh seorang manajer atau bawahan dalam proses penyusunan anggaran, dimana pengukurannya menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Milani (1975) dalam Kartika (2010) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Supomo dan Indriantoro (1998) budaya organisasi dibedakan menjadi 2 yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang. Pengukuran budaya organisasi menggunakan instrumen yang terdiri 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Supomo dan Indriantoro (1998).

Analisis Data

Untuk mengukur valid tidaknya data kuesioner digunakan uji validitas dan reliabilitas. Regresi linier sederhana dan regresi moderasi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kesenjangan anggaran. Sedangkan regresi moderasi digunakan untuk menganalisis kesenjangan anggaran, partisipasi anggaran, dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian hipotesis 1 dengan Regresi Linier Sederhana ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.217	1.269		8.836	.000
	Partisipasi Anggaran	.196	.091	.260	2.153	.035

a. Dependent Variable: Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian regresi menunjukkan nilai p_{value} sebesar 0,035 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,153. Karena nilai Sig. ($p_{\text{value}} = 0,035$) > 0,05 dan t_{hitung} (2,153) > t_{tabel} (1,998) sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel partisipasi anggaran terhadap variabel kesenjangan anggaran.

Nilai koefisien beta dari variabel partisipasi anggaran adalah 0,260 yang artinya pengaruh positif berarti apabila variabel partisipasi anggaran naik, maka variabel kesenjangan anggaran juga meningkat dan jika variabel partisipasi anggaran turun, maka variabel kesenjangan anggaran juga menurun.

Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi yang Berorientasi Pada Pekerjaan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian hipotesis 2 dengan Regresi Moderasi ditunjukkan dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi dengan Variabel Pemoderasi 1

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.07E-010	.372		.000	1.000		
	Partisipasi Anggaran	.075	.132	.109	.570	.572	.824	1.214
	Budaya Organisasi	-.175	.163	-.206	-1.075	.290	.824	1.214
2	(Constant)	.719	.355		2.027	.051		
	Partisipasi Anggaran	-.122	.119	-.177	-1.024	.314	.685	1.461
	Budaya Organisasi	-.642	.177	-.754	-3.622	.001	.472	2.120
	Moderasi	-.218	.054	-.919	-4.029	.000	.392	2.549

a. Dependent Variable: Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi variabel nilai selisih mutlak antara budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dengan partisipasi anggaran adalah 0,000. Karena nilai Sig. ($p_{\text{value}} = 0,000$) < 0,05 dan t_{hitung} (-4,029) > t_{tabel} (2,039) sehingga hipotesis 2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kesenjangan anggaran.

Nilai koefisien beta dari variabel pemoderasi (budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan) adalah -0,218. Tanda negatif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan memperlemah hubungan partisipasi anggaran dengan kesenjangan anggaran.

Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi yang Berorientasi Pada Orang terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian hipotesis 3 dengan Regresi Moderasi ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi dengan Variabel Pemoderasi 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.001	.421		-.001	.999		
	Partisipasi Anggaran	.634	.196	.534	3.229	.003	.952	1.051
	Budaya Organisasi	-.100	.191	-.087	-.527	.602	.952	1.051
2	(Constant)	-.327	.385		-.849	.403		
	Partisipasi Anggaran	.250	.213	.211	1.173	.251	.621	1.610
	Budaya Organisasi	-.095	.167	-.082	-.565	.577	.951	1.051
	Moderasi	.297	.097	.539	3.051	.005	.643	1.555

a. Dependent Variable: Kesenjangan Anggaran

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi variabel nilai selisih mutlak antara budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dengan partisipasi anggaran adalah 0,005. Karena nilai Sig. ($p_{\text{value}} = 0,005$) < 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (3,051) > t_{\text{tabel}} (2,052)$ sehingga hipotesis 3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada orang memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kesenjangan anggaran.

Nilai koefisien beta dari variabel pemoderasi (budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan) adalah 0,297. Tanda positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada orang memperkuat pengaruh partisipasi anggaran dengan kesenjangan anggaran.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kesenjangan anggaran, Budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan berpengaruh negatif memperlemah hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kesenjangan anggaran, Budaya organisasi yang berorientasi pada orang berpengaruh positif memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kesenjangan anggaran.

Keterbatasan

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden sebagian tidak melihat langsung dalam proses pengisian kuesioner sehingga jawaban responden mungkin kurang mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
2. Persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan pengisian kuesioner yang dilihat secara langsung oleh peneliti agar dapat mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anthony, R.N dan V. Govindarajan. 2007, Management Controls Systems, Mc Graw-Hill Co.

- Desmiyawati (2009), Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderating, *Pekbis Jurnal*, Vol. 1, No. 2, 91– 99.
- Falikhatun (2007)a, Interaksi Informasi, Budaya Organisasi, dan *Group Cohesiveness* dalam hubungan antara Partisipasi Penganggaran dan *Budgetary Slack*, *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar, 26-28 juli 2007.
- Falikhatun (2007)b, Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap *Budgetary Slack* dengan variabel pemoderas Ketidakpastian Lingkungan dan Kohesivitas Kelompok, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, 207 – 221.
- Kartika, Andi (2010), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran, *Kajian Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, 39 – 60.
- Kristianto, Djoko (2009), Pengaruh *Information* dan *Budgetary Emphasis* sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara *Budgetary Participation* dan *Budgetary Slack*, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 3, No. 2, 122 – 131.
- Kristianto, Djoko (2009), Analisis pengaruh antara *Budget Participation* terhadap *Budgetary Slack*, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 3, No. 1, 33 – 39.
- Mardiasmo (2002), *Akuntansi Sektor Publik*; Yogyakarta, Edisi II, Badan Penerbit Andi.
- Maksum, Azhar (2009), Peran Ketidakpastian Lingkungan dan Karakter Personal dalam memoderasi pengaruh Partisipasi anggaran terhadap Senjangan Anggaran, *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1 – 17.
- Sudargo, A.Handayanto (2010), *Olahan Data Statistik Menggunakan SPSS & Ms. Excel*, Semarang: Badan Penerbit IKIP PGRI.
- Wahyudi, Amin (2008), Peningkatan Kinerja berbasis Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan pengaruhnya terhadap Kesenjangan Anggaran, *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, Vol. 6, No. 1, 14 – 20.