



PENGARUH PENGUNGKAPAN SUKARELA MELALUI *WEB SITE* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA

*Wahid Afifurrahman
Dody Hapsoro*

PERBEDAAN GENDER DALAM PENGGUNAAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: SUATU PENGUJIAN DARI PERSPEKTIF ATASAN, BAWAHAN, REKAN KERJA, DAN DIRI SENDIRI

Olivia Fachrunnisa

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN PADA MODAL SOSIAL SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA

Wisnu Prajogo

KANDUNGAN INFORMASI KOMPONEN-KOMPONEN LABA PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA

Subekti Djamaluddin dan Rahmawati

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN TIPE KEPERIBADIAN BERUPA *BEHAVIORAL COPING* DAN *EMOTIONAL COPING*

Siti Al Fajar

PERAN NORMATIF DAN UPAYA PENINGKATAN CITRA AUDITOR INTERNAL, SERTA KEIKUTSERTAANNYA DALAM PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*

Hery



Rp7.500,-

JAM	VOL. 19	NO. 1	Hal 1-70	APRIL 2008	ISSN: 0853-1269
-----	---------	-------	----------	------------	-----------------



Editorial Staff Jurnal Akuntansi & Manajemen (JAM)

Editor in Chief

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

Managing Editor

Sinta Sudarini
STIE YKPN Yogyakarta

Editors

Drs. Al. Haryono Jusup, MBA., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Dr. Harsono, M.Sc.
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Arief Suadi, MBA.
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Indra Wijaya Kusuma, MBA., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Dr. Baldric Siregar, MBA., Akuntan
STIE YKPN Yogyakarta

Prof. Dr. Jogiyanto H.M., MBA., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Basu Swastha Dharmmesta, MBA.
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Mardiasmo, MBA., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Djoko Susanto, MSA., Akuntan
STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Soeratno, M.Ec.
Universitas Gadjah Mada

Dr. Dody Hapsoro, MSPA., MBA., Akuntan
STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Su'ad Husnan, MBA.
Universitas Gadjah Mada

Dr. Eko Widodo Lo, SE., M.Si., Akuntan
STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Suwardjono, M.Sc., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Dra. Enny Pudjiastuti, MBA., Akuntan
STIE YKPN Yogyakarta

Prof. Dr. Tandililin Eduardus, MBA.
Universitas Gadjah Mada

Dr. Gudono, MBA., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Prof. Dr. Zaki Baridwan, M.Sc., Akuntan
Universitas Gadjah Mada

Editorial Secretary

Rudy Badrudin
STIE YKPN Yogyakarta

Editorial Office

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 · Fax. (0274) 486155
<http://www.stieykpn.ac.id> · e-mail: rudy@stieykpn.ac.id
Bank Mandiri atas nama STIE YKPN Yogyakarta No. Rekening 137 – 0095042814

DAFTAR ISI

- PENGARUH PENGUNGKAPAN SUKARELA MELALUI *WEB SITE* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA**
Wahid Afifurrahman
Dody Hapsoro
1-14
- PERBEDAAN GENDER DALAM PENGGUNAAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: SUATU
PENGUJIAN DARI PERSPEKTIF ATASAN, BAWAHAN, REKAN KERJA, DAN DIRI SENDIRI**
Olivia Fachrunnisa
15-23
- PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPRIBADIAN PADA
MODAL SOSIAL SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA**
Wisnu Prajogo
25-38
- KANDUNGAN INFORMASI KOMPONEN-KOMPONEN LABA PADA PERUSAHAAN PERBANKAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA**
Subekti Djamaluddin dan Rahmawati
39-50
- KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN TIPE KEPRIBADIAN BERUPA
BEHAVIORAL COPING DAN *EMOTIONAL COPING***
Siti Al Fajar
51-62
- PERAN NORMATIF DAN UPAYA PENINGKATAN CITRA AUDITOR INTERNAL,
SERTA KEIKUTSERTAANNYA DALAM PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE***
Hery
63-70

PENGARUH PENGUNGKAPAN SUKARELA MELALUI WEB SITE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA

*Wahid Afifurrahman*¹
*Dody Hapsoro*²

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate empirically whether the disclosure of financial information through the web site has positive effect on the value of the firm. In this study, the sample consists of 107 firms which are listed in the Jakarta Stock Exchange in 2005. The independent variable which is used to measure the level of web site voluntary disclosure is the web site voluntary disclosure index and the dependent variable which is used to measure the value of the firm is Tobin's Q Ratio. This study uses four control variables, which are size, liquidity, profitability, and leverage of the firms.

The study's findings revealed that the value of the firm is positively and significantly affected by the web site voluntary disclosure. Then, the effect of voluntary disclosure not through the web site on the firm value is different compared to the effect of voluntary disclosure through the web site on the firm value. Finally, this study also provides evidence that the value of the firm which discloses of financial information through the web site is higher than the value of the firm which discloses of financial information not through the web site.

Keywords: *The value of the firm, Tobin's Q Ratio, and web site voluntary disclosure.*

PENDAHULUAN

Pelaporan keuangan merupakan media bagi perusahaan untuk menyampaikan informasi tentang perusahaan kepada *stakeholders*. Informasi yang diungkapkan dapat berupa pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*) dan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*). Banyaknya informasi yang diungkapkan kepada publik memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan (Mangeswuri, 2005).

Perkembangan teknologi internet sebagai sarana komunikasi telah memungkinkan perusahaan untuk menyediakan laporan keuangannya di *web site*/internet perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar di luar negeri telah menyadari potensi media *web site* dan memanfaatkannya sebagai sarana untuk menyampaikan informasi yang dianggap akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berbagai informasi mengenai perusahaan dapat ditemukan pada *web site*, mulai dari berita mengenai aktivitas di perusahaan hingga analisis mengenai prospek perusahaan.

Perusahaan publik yang ada di Indonesia telah memiliki *web site*, tetapi tidak semua perusahaan tersebut menyajikan informasi keuangan pada situsnya. Dalam mempublikasikan informasi keuangannya, perusahaan publik di Indonesia masih sedikit yang memanfaatkan media internet. Hal tersebut

¹ Wahid Afifurrahman adalah alumni Program Magister Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta.

² Dody Hapsoro adalah Dosen Tetap Jurusan Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta.

dikarenakan belum adanya peraturan yang mewajibkan dan mengatur mengenai penyebaran informasi keuangan melalui *web site* perusahaan.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Praktik pengungkapan melalui media *web site* masih merupakan hal yang baru di Indonesia. Belum ada regulasi yang dibuat untuk mengatur praktik pengungkapan informasi melalui *web site* perusahaan, sehingga penelitian di bidang ini masih jarang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan.
2. Membandingkan pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* dan pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site* terhadap nilai perusahaan.
3. Membandingkan nilai perusahaan yang mengungkapkan informasi sukarela melalui *web site* dengan perusahaan yang tidak mengungkapkan informasi sukarela melalui *web site*.

Bagi investor, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dapat menilai perusahaan yang mengungkapkan informasi lebih banyak, transparan, dan relevan. Selanjutnya, investor dapat memanfaatkan informasi tersebut untuk melakukan analisis terhadap nilai perusahaan, sehingga dapat membuat keputusan investasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh para manajer perusahaan untuk mempertimbangkan penyajian informasi yang sekiranya dibutuhkan oleh investor pada *web site* perusahaan dalam rangka menarik minat investor untuk berinvestasi. Badan Pengawas pasar modal dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan untuk mempertimbangkan pembuatan peraturan yang mengatur mengenai pengungkapan informasi melalui *web site* perusahaan. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengungkapan informasi melalui media *web site* dan dapat menjadi acuan untuk pengembangan riset selanjutnya.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik perusahaan terhadap luas pengungkapan sukarela dalam laporan

tahunan perusahaan di Indonesia telah beberapa kali dilakukan (Susanto, 1992; Subiyantoro, 1997; Suropto, 1998; Gunawan, 2000; Zubaidah dan Zulfikar 2005). Penelitian tentang pengungkapan sukarela yang telah ada dilakukan dengan membuat daftar berbagai item pengungkapan sukarela yang disajikan perusahaan di Indonesia. Susanto (1992), Subiyantoro (1997), Suropto (1998), Gunawan (2000), serta Zubaidah dan Zulfikar (2005) menggunakan tingkat pengungkapan informasi pada laporan tahunan sebagai variabel dependen. Mangeswuri (2005) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengungkapan sukarela terhadap nilai perusahaan yang dimoderasi oleh struktur kepemilikan institusional dan non-institusional. Dalam penelitian tersebut variabel tingkat pengungkapan sukarela digunakan sebagai variabel independen untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu nilai perusahaan.

Choi *et al.* (2002) mengungkapkan keunggulan penyebaran informasi secara elektronik. Penyebaran informasi secara elektronik lebih murah dibandingkan media cetak, memberikan komunikasi instan, dan memungkinkan penyebaran informasi yang tidak mungkin dilakukan melalui bentuk tercetak. Penelitian Mendes dan Alves (2004) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengungkapan informasi keuangan melalui *web site* perusahaan dengan nilai perusahaan. Penelitian Mendes dan Alves (2004) memperlihatkan bahwa dengan semakin banyak perusahaan melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site*, maka semakin tinggi nilai perusahaan yang akan diperoleh.

Penelitian mengenai pengungkapan sukarela melalui *web site* di Indonesia masih sangat jarang dilakukan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan, perbedaan antara pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* dengan pengaruh pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site* terhadap nilai perusahaan dan perbedaan antara nilai perusahaan yang melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site* dengan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site*.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* berpengaruh positif terhadap nilai

perusahaan

H₂: Pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan lebih besar daripada pengaruh pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site*.

H₃: Nilai perusahaan yang melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* perusahaan lebih besar daripada perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site*.

METODOLOGI PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian ini mengambil periode satu tahun yaitu tahun 2005. Periode tahun 2005 dipilih karena data yang tersedia untuk penelitian ini, yaitu laporan tahunan terbaru yang tersedia di *Jakarta Stock Exchange* adalah tahun 2005. Populasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) pada tahun 2005. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah “*purposive sampling*” yakni berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan menerbitkan laporan keuangan dan terdaftar serta sedang aktif diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta pada tahun 2005.
2. Perusahaan memiliki *web site* yang aktif/dapat diakses dan tidak sedang dalam perbaikan.

Perusahaan yang terpilih menjadi sampel akan dikunjungi *web site*-nya satu-persatu. Untuk mengidentifikasi *web site* perusahaan, peneliti melihat keterangan yang ada dalam laporan tahunan perusahaan dan melalui *search engine* Yahoo serta Google. Untuk *web site* perusahaan yang sedang terganggu/tidak aktif pada saat observasi akan dicek kembali sampai tiga kali. Apabila setelah tiga kali dilakukan pengecekan terhadap *web site* perusahaan tersebut ternyata masih belum aktif, maka perusahaan tersebut akan dikeluarkan dari sampel. Berdasarkan hasil observasi diperoleh sampel sejumlah 107 perusahaan, 50 perusahaan melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* dan 57 perusahaan tidak melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site*.

Variabel Penelitian

Klasifikasi Variabel

1) Pengungkapan Sukarela (*Voluntary Disclosure*)
 Pengungkapan sukarela merupakan pengungkapan informasi yang tidak diatur oleh peraturan yang ada atau pengungkapan informasi melebihi dari yang disyaratkan oleh peraturan yang ada. Rumus untuk mengukur luas pengungkapan menggunakan angka indeks pengungkapan yang dipakai oleh Cooke (1992) dalam Wallace (1997), yaitu:

$$\text{Indeks} = n/k$$

- n: jumlah item pengungkapan yang dipenuhi
 k: menunjukkan jumlah item pengungkapan yang mungkin dipenuhi

Indeks yang digunakan untuk mengukur luas pengungkapan sukarela secara tradisional (tidak memanfaatkan *web site*) dalam penelitian ini disebut “Indeks Pengungkapan Sukarela (*Voluntary Disclosure Index*)”. Indeks tersebut dikembangkan dari literatur Mangeswuri (2005).

2) Pengungkapan Informasi Sukarela Melalui *Web Site*
 Untuk mengukur luasnya pengungkapan melalui *web site* menggunakan cara yang sama dengan cara untuk mengukur luasnya pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site*, yaitu:

$$\text{Indeks} = n/k$$

- n: jumlah item pengungkapan yang dipenuhi
 k: menunjukkan jumlah item pengungkapan yang mungkin dipenuhi

Indeks yang digunakan untuk menilai luas pengungkapan sukarela melalui *web site* dalam penelitian ini disebut “Indeks Pengungkapan Sukarela *Web Site (Web Site Voluntary Disclosure Index)*”. Item informasi untuk indeks tersebut dikembangkan dari item-item yang digunakan dalam literatur Lymer (1997), Ettredge *et al* (1999), Mendes dan Christensen (2004), Khadaroo (2005), dan Suripto (2005a dan 2005b).

3) Nilai Perusahaan

Untuk mengukur nilai perusahaan dalam penelitian ini digunakan rasio Tobin’s Q. Tobin’s Q dihitung dengan

cara membagi nilai pasar perusahaan dengan nilai pengganti aset (*value of replacement*). Indikator ini mengungkapkan nilai tambah potensial perusahaan yang dipersepsi oleh pasar sebagai refleksi kinerjanya. Nilai Tobin's Q yang lebih besar dari 1,0 mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki nilai pasar yang melebihi harga penggantian (*price replacement*) aset. Sebaliknya, apabila nilai Tobin's Q kurang dari 1,0 mengindikasikan bahwa perusahaan telah kehilangan nilainya karena ketidakmampuan manajemen untuk membayar modal pemilik (*owners' capital*) dengan rasio yang lebih besar dari rasio minimum daya tarik bisnis (Mendes-da-Silva dan Alves, 2004). Penelitian ini mengacu pada rumus Tobin's Q seperti yang digunakan Black *et al.* (2005) sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{nilai pasar saham biasa} + \text{nilai pasar saham referen} + \text{nilai buku ulang}}{\text{nilai buku aset}}$$

Nilai pasar ekuitas = jumlah lembar saham × harga penutupan rata-rata setahun

4) Ukuran Perusahaan

Dalam penelitian Susanto (1992), Subiyantoro (1997), Surtiyo (1998), Mendes dan Alves (2004), Ettredge *et al* (2002), serta Mendes dan Christensen (2004), ukuran perusahaan telah digunakan sebagai variabel independen dan memberi hasil signifikan yang konsisten. Variabel ukuran perusahaan (*size*) dapat diukur dengan beberapa cara, yaitu total aktiva, penjualan bersih dan jumlah pemegang saham. Pada penelitian ini, ukuran perusahaan diukur dengan total aktiva yang diperoleh dari laporan keuangan perusahaan.

$$\text{Ukuran perusahaan} = \ln(\text{total asset})$$

5) Likuiditas Perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Subiyantoro (1997) menyatakan bahwa rasio likuiditas berpengaruh signifikan terhadap luas pengungkapan. Penelitian ini menggunakan likuiditas perusahaan sebagai variabel kontrol yang diukur dengan rumus:

$$\text{Current ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

6) Profitabilitas Perusahaan

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mendes dan Christensen (2004) ditemukan bahwa kinerja perusahaan tidak berhubungan dengan jumlah pengungkapan informasi melalui *web site* perusahaan. Akan tetapi hasil yang sebaliknya ditemukan oleh Lang dan Lundholm (1993), Clarkson, Kao dan Richardson (1994) dalam Mangeswuri (2005), bahwa kinerja perusahaan berhubungan dengan jumlah pengungkapan informasi. Pada penelitian ini profitabilitas dijadikan sebagai variabel kontrol yang diukur dengan cara berikut:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Equity}}$$

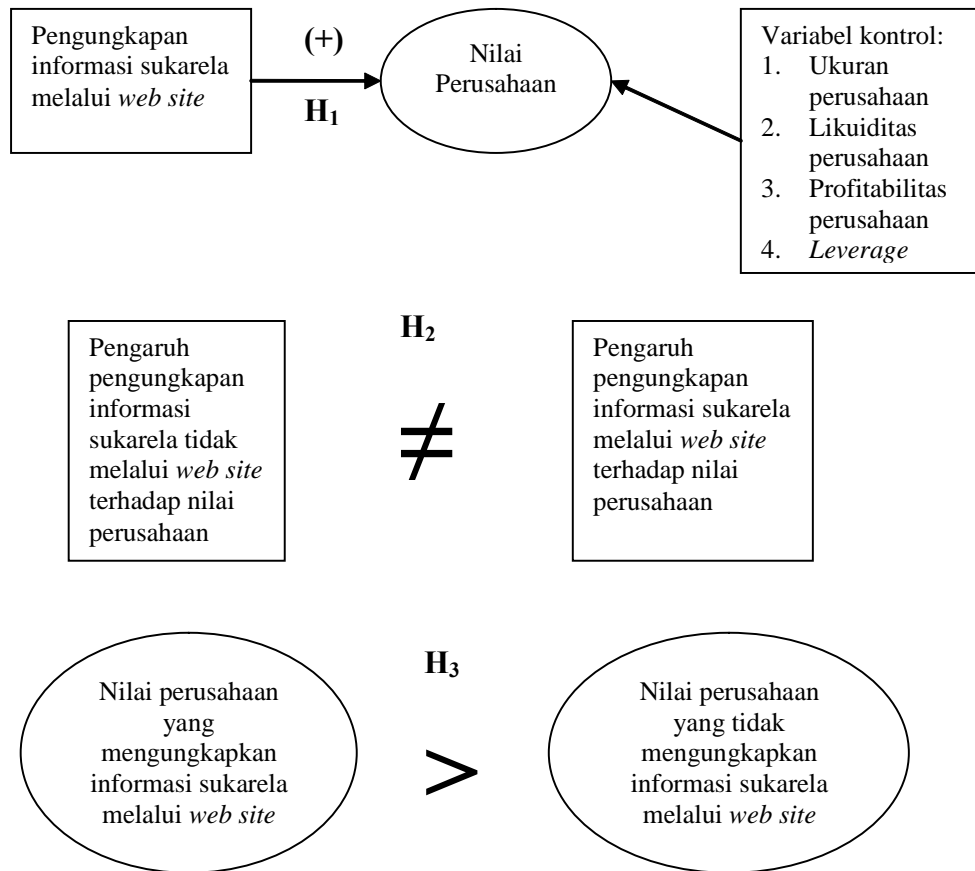
7) Leverage Perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2002) dan Mangeswuri (2004) menggunakan *leverage* sebagai variabel kontrol. Konsisten dengan kedua penelitian tersebut, penelitian ini memasukkan *leverage* sebagai variabel kontrol yang diukur sebagai berikut:

$$\text{DER} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Shareholders Equity}}$$

Kerangka Skematis Model Penelitian

Gambar 1 berikut ini menunjukkan kerangka skematis model penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Skematis Model Penelitian

MODEL STATISTIS DAN UJI ASUMSI

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama (H₁) digunakan Model 1 sebagai berikut:

$$\text{Tobins' } Q = a + b\text{WDI} + c\text{LnA} + d\text{CuR} + e\text{ROE} + f\text{DER} + \varepsilon$$

Tujuan pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan. Nilai perusahaan diukur berdasarkan besaran Tobins' Q. Untuk menguji hipotesis kedua (H₂) digunakan Model 2 yaitu:

$$\text{Tobins' } Q = a + b\text{WDI} + c\text{VDI} + d\text{LnA} + e\text{CuR} + f\text{ROE} + g\text{DER} + \varepsilon$$

Tujuan pengujian hipotesis kedua adalah untuk mengetahui perbedaan antara besar pengaruh pengungkapan informasi melalui *web site* dengan yang tidak. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien antara variabel VDI dengan variabel WDI. Untuk menguji hipotesis ketiga (H₃) digunakan Model 3 yaitu:

$$\text{Tobins' } Q = a + b\text{VDI} + c\text{LnA} + d\text{CuR} + e\text{ROE} + f\text{DER} + \varepsilon$$

Pada pengujian hipotesis kedua, perusahaan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu perusahaan yang melakukan pengungkapan sukarela melalui *web*

site dan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site*. Perbedaan nilai perusahaan dilihat dengan rumus t yaitu:

$$t \text{ hitung} = \frac{b1 - b2}{\sqrt{SE1 + SE2}}$$

Keterangan:

- Tobin's Q: Digunakan untuk mengukur nilai perusahaan.
- VDI: VDI (*Voluntary Disclosure Index*) pada Model 2 dan Model 3 digunakan sebagai variabel independen untuk mengukur luas pengungkapan sukarela.
- CuR: Merupakan likuiditas perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol.
- LnA: Merupakan ukuran perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol.
- ROE: Merupakan profitabilitas perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol.
- DER: Merupakan *leverage* perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol.
- WDI: WDI (*Web Site Voluntary Disclosure Index*) pada persamaan Model 1 dan Model 2 merupakan variabel independen untuk mengukur luas pengungkapan sukarela melalui *web site*.
- b1: Koefisien indeks pada perusahaan yang mengungkapkan informasi melalui *web site*.
- b2: Koefisien indeks pada perusahaan yang

tidak mengungkapkan informasi melalui *web site*.

SE1: *Standard error* perusahaan yang mengungkapkan informasi melalui *web site*.

SE2: *Standard error* perusahaan yang tidak mengungkapkan informasi melalui *web site*.

Pengujian Asumsi Klasik dan Normalitas

Ada empat pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum menggunakan model-model di atas dengan regresi, yaitu:

1) Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dari tingkat signifikansi terhadap *alpha* () melalui uji Glejser. Hasil tampilan *output* SPSS uji Glejser untuk Model 1 (Tabel 1), Model 2 (Tabel 2) dan Model 3 (Tabel 3) menunjukkan adanya variabel independen yang memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu ROE (0,00), yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2005) cara untuk mengobati heteroskedastisitas adalah dengan cara mentranformasi model regresi kedalam model regresi Logaritma. Dengan cara tersebut, Model 1, Model 2 dan Model 3 diubah menjadi sebagai berikut:

- a. $\ln \text{Tobins' Q} = a + b \ln \text{WDI} + d \ln \text{A} + d \ln \text{CuR} + e \ln \text{ROE} + f \ln \text{DER} + e$
- b. $\ln \text{Tobins' Q} = a + b \ln \text{WDI} + d \ln \text{VDI} + d \ln \text{A} + e \ln \text{CuR} + f \ln \text{ROE} + g \ln \text{DER} + e$
- c. $\ln \text{Tobins' Q} = a + b \ln \text{VDI} + d \ln \text{A} + d \ln \text{CuR} + e \ln \text{ROE} + f \ln \text{DER} + e$

Tabel 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,556	,406		1,369	,174
	LnA	-,046	,031	-,157	-1,490	,139
	CUR	,016	,016	,087	,982	,328
	ROE	,018	,004	,468	4,946	,000
	DER	,000	,001	,033	,378	,706
	WDI	,431	,236	,182	1,825	,071

a. Dependent Variable: Abs

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,539	,410		1,315	,192
	WDI	,487	,266	,206	1,832	,070
	VDI	-,170	,381	-,054	-,447	,656
	LnA	-,042	,032	-,143	-1,302	,196
	CUR	,015	,016	,083	,930	,354
	ROE	,018	,004	,478	4,872	,000
	DER	,000	,001	,031	,345	,731

a. Dependent Variable: Abs

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,577	,420		1,374	,172
	VDI	,192	,354	,059	,542	,589
	LnA	-,041	,033	-,136	-1,264	,209
	CUR	,018	,017	,094	1,047	,297
	ROE	,019	,004	,480	4,861	,000
	DER	,000	,001	,013	,143	,887

a. Dependent Variable: Abs

2) Normalitas

Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data. Variabel yang digunakan dalam pengujian *Kolmogorov Smirnov* adalah variabel residual (*error term*). Apabila sign > 0,05, maka asumsi normalitas diterima. Sebaliknya apabila sign < 0,05, maka asumsi normalitas ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sign > 0,05 untuk Model 1 dan 2. Pada Model 3, sebelum transformasi Ln memiliki sign < 0,05, tetapi untuk Model 3 sesudah transformasi Ln sign yang diperoleh adalah > 0,05.

3) Autokorelasi

Asumsi autokorelasi diuji dengan menggunakan uji Durbin Watson. Nilai DW yang diperoleh harus berada di antara nilai d_U dan $4 - d_U$ ($d_U < d < (4 - d_U)$). Nilai DW untuk Model 1 Ln 2,015 ($d_U:1,780 < 2,015 < 4 - d_U:2,220$),

Model 2 Ln 2,006 ($d_U:1,803 < 2,006 < 4 - d_U:2,197$), dan Model 3 Ln 1,886 ($d_U:1,780 < 1,886 < 4 - d_U:2,220$).

4) Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi apabila antarvariabel independen terdapat hubungan yang signifikan. Antarvariabel independen tidak boleh saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada-tidaknya multikolinieritas digunakan *variance inflation factors* (VIF). Apabila VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Nugroho, 2005). Berdasarkan hasil pengujian untuk Model 1, Model 2 dan Model 3 tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,261, yang berarti variabel independen (LnWDI, LnA, LnCuR, LnROE, dan LnDER) memiliki

pengaruh sebesar 26,1% dalam menentukan nilai perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *F test* adalah sebesar 8,494 dengan signifikansi 0,000, yang berarti variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel LnTobin.

Tabel 4
Hasil Regresi Model 1 Ln

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LnDER, LnWDI, LnROE, LnA, LnCuR ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: LnTobin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,261	,353940160791209

- a. Predictors: (Constant), LnDER, LnWDI, LnROE, LnA, LnCuR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,321	5	1,064	8,494	,000 ^a
	Residual	12,653	101	,125		
	Total	17,973	106			

- a. Predictors: (Constant), LnDER, LnWDI, LnROE, LnA, LnCuR
- b. Dependent Variable: LnTobin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,135	,426		,317	,752
	LnWDI	,214	,080	,262	2,683	,009
	LnA	-,009	,028	-,034	-,339	,735
	LnCuR	,087	,062	,140	1,408	,162
	LnROE	,137	,032	,414	4,280	,000
	LnDER	,105	,034	,325	3,059	,003

- a. Dependent Variable: LnTobin

Berdasarkan Tabel 4 tampak bahwa variabel independen yaitu indeks pengungkapan *web site* (WDI) yang merupakan pengungkapan sukarela nilai t-hitungnya adalah 2,683 dan nilai probabilitas 0,009. Dengan menggunakan *level alpha* 5%, nilai tersebut jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansinya ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis alternatif pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas pengungkapan sukarela melalui *web site* perusahaan, maka nilai perusahaan akan semakin tinggi. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan di Amerika Latin oleh Mendes dan Alves (2004) yang menghasilkan pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan akibat adanya pengungkapan sukarela melalui *web site* perusahaan.

Variabel kontrol terdiri atas empat variabel, yang pertama adalah LnA yang merupakan proksi ukuran perusahaan. Pada tabel tampak bahwa nilai probabilitasnya adalah 0,735 jauh lebih besar daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Mendes dan Alves (2004) serta Mangeswuri (2005) yang

menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan juga turut mempengaruhi nilai perusahaan.

Variabel kontrol kedua yaitu LnCuR. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 1,408 dan nilai probabilitasnya 0,162 adalah lebih besar daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa likuiditas perusahaan tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Variabel kontrol ketiga yaitu LnROE. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,280 dan nilai probabilitasnya adalah 0,000 lebih kecil daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan. Variabel kontrol keempat yaitu DER. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,059 dan nilai probabilitasnya adalah 0,003 lebih kecil daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa rasio *leverage* mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,254, yang berarti variabel independen (LnWDI, LnVDI, LnA, LnCuR, LnROE, dan LnDER) memiliki pengaruh sebesar 25,4% dalam menentukan nilai perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *F test* sebesar 7,017 dengan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel LnTobin.

Tabel 5
Hasil Regresi Model 2 Ln

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LnDER, LnVDI, LnCuR, LnWDI, LnROE, LnA ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LnTobin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,254	,355641086375577

a. Predictors: (Constant), LnDER, LnVDI, LnCuR, LnWDI, LnROE, LnA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,325	6	,888	7,017	,000 ^a
	Residual	12,648	100	,126		
	Total	17,973	106			

a. Predictors: (Constant), LnDER, LnVDI, LnCuR, LnWDI, LnROE, LnA

b. Dependent Variable: LnTobin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,183	,497		,368	,713
	LnWDI	,208	,086	,255	2,435	,017
	LnVDI	,025	,130	,022	,190	,849
	LnA	-,011	,029	-,040	-,381	,704
	LnCuR	,089	,063	,143	1,414	,161
	LnROE	,135	,034	,407	3,963	,000
	LnDER	,105	,034	,325	3,047	,003

a. Dependent Variable: LnTobin

Variabel LnWDI memiliki nilai t-hitung sebesar 2,435 dan nilai probabilitas sebesar 0,017 lebih kecil daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas pengungkapan sukarela melalui *web site* perusahaan, maka nilai perusahaan akan semakin tinggi. Variabel LnVDI memiliki nilai t-hitung sebesar 0,190 dan nilai probabilitas sebesar 0,849 lebih besar daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengungkapan sukarela tidak mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil yang diperoleh Mangeswuri (2005).

Hasil-hasil di atas menunjukkan bahwa variabel LnWDI (pengungkapan sukarela melalui *web site*) memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap variabel LnTobin (nilai perusahaan), sementara variabel LnVDI tidak memiliki nilai yang signifikan sehingga hipotesis kedua yaitu pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan lebih besar daripada pengaruh pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site* berhasil dibuktikan.

Variabel LnA memiliki nilai t-hitung sebesar -0,381 dengan nilai probabilitas 0,704 yang lebih besar

daripada nilai signifikansinya (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini konsisten dengan hasil pengujian Model 1. Variabel LnCuR memiliki nilai t-hitung sebesar 1,414 dengan probabilitas 0,161. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel LnCuR tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini konsisten dengan hasil pengujian pada Model 1.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel LnROE memiliki nilai t-hitung sebesar 3,963 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansinya (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel LnROE memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini konsisten dengan hasil pengujian pada Model 1. Variabel LnDER memiliki nilai t-hitung sebesar 3,047 dengan nilai probabilitas 0,003 yang lebih kecil daripada nilai signifikansinya (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel LnDER memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini konsisten dengan hasil pengujian pada Model 1.

Hasil deskriptif grup pada Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata nilai perusahaan untuk perusahaan yang melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* 0,248, sedangkan rata-rata nilai perusahaan untuk perusahaan yang tidak melakukan

pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* adalah 0,026. Untuk melihat apakah perbedaan ini nyata secara statistik harus diuji terlebih dahulu apakah *variance* populasi kedua sampel sama (*equal variances assumed*) atau berbeda (*equal variances not assumed*). Jika probabilitas > 0,05, maka *variance* sama, tetapi jika probabilitas < 0,05 maka *variance* berbeda.

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa nilai F hitung Levene *test* adalah sebesar 0,575 dengan probabilitas 0,450. Oleh karena probabilitas > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *variance* adalah sama. Oleh karena itu uji beda *T-test* harus menggunakan asumsi *equal variances assumed*. Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai t pada *equal variances assumed* adalah 2,880 dengan probabilitas signifikansi 0,005 (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan berbeda secara signifikan antara perusahaan yang melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* dengan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site*. Hasil ini mendukung Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa nilai perusahaan yang melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* perusahaan lebih besar daripada perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan informasi sukarela melalui *web site* perusahaan.

Tabel 6
T test Model 3 Ln

Group Statistics

	WVD	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LnTobin	1	50	,24894141634306	,39112403942165	,055313292112024
	0	57	,02666464973252	,40446738229193	,053573013522306

Tabel 7
Levene's Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ln Tobin	Equal variances assumed	,575	,450	2,880	105	,005	,22	,0771	,06925	,37530
	Equal variances not assumed			2,887	103,984	,005	,22	,0770	,06957	,37497

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengungkapan sukarela melalui *web site* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, dari penelitian ini juga berhasil dibuktikan bahwa pengungkapan sukarela melalui *web site* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara pengaruh pengungkapan sukarela melalui *web site* terhadap nilai perusahaan dengan pengaruh pengungkapan sukarela yang tidak melalui *web site* terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa nilai perusahaan yang melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site* adalah lebih besar daripada nilai perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan sukarela melalui *web site*. Hasil ini menunjukkan adanya manfaat yang dapat diperoleh oleh perusahaan dengan melakukan penyebaran informasi melalui *web site* perusahaan. Semakin transparan perusahaan mengungkapkan informasi melalui *web site*, semakin tinggi nilai perusahaan. Dengan kata lain, semakin transparan suatu perusahaan mengungkapkan informasi melalui *web site*, semakin mudah bagi para investor untuk menilai prospek perusahaan. Apabila investor memandang bahwa prospek perusahaan adalah bagus, maka minat untuk berinvestasi juga akan meningkat dan akibatnya nilai perusahaan juga akan meningkat.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, sampel yang dipilih dalam penelitian ini hanya perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta pada tahun 2005 (data *cross sectional*), sehingga jumlah sampel penelitian masih relatif sedikit. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya sampel penelitian dapat diperluas dengan menambah jumlah periode yang dijadikan sebagai sampel penelitian (menggunakan data *time series*), sehingga diharapkan akan dapat memberi hasil yang lebih baik.

Kedua, pengukuran pengungkapan sukarela yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan

kuantitasnya, bukan kualitas item pengungkapan yang diajukan. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan pengukuran luas pengungkapan sukarela berdasarkan kualitas masing-masing item informasi. *Ketiga*, item-item pengungkapan *web site* yang digunakan mungkin tidak sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan di Indonesia. Pada penelitian selanjutnya, dengan melakukan perluasan dalam item pengungkapan yang telah disesuaikan diharapkan akan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik. *Keempat*, indeks pengungkapan sebagai ukuran luas pengungkapan sukarela diperoleh dari interpretasi dalam membaca data laporan tahunan dan observasi terhadap *web site* perusahaan dalam bentuk item-item yang diungkapkan perusahaan. Dengan cara seperti itu, terdapat kemungkinan bahwa interpretasi dan observasi terhadap item-item informasi yang diungkapkan melalui *web site* perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kejelian dan subyektivitas peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Black, Bernard S., Inessa Love, and Andrei Rachinsky. "Corporate Governance and Firms' Market Values: Time Series Evidence from Russia." November 2005, *Social Science Research Network Electronic Library*.
- Choi, Frederick D. S., Carol Ann Frost, and Gary K. Meek. "International Accounting." Prentice Hall, 2002.
- Core, John, E. "A Review of the Empirical Disclosure Literature: Discussion." The Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphia, USA, The 2000 JAE Conference, 2000.
- Ettredge, Michael, Vernon J. Richardson, and Susan Scholz. "Financial Data at Corporate Web Sites: Does User Sophistication Matter?" University of Kansas, July, 1999.
- Ettredge, Michael, Vernon J. Richardson, and Susan Scholz. "Determinants of Voluntary Dissemination of Financial Data at Corporate Web Sites."

- Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2002.
- Fitriani. "Signifikansi Perbedaan Tingkat Kelengkapan Pengungkapan Wajib dan Sukarela pada Laporan Keuangan Perusahaan Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta." *Simposium Nasional Akuntansi IV*, 2001.
- Gray, G. L., R. S. Debreceny. "Corporate Reporting on the Internet: Opportunities and Challenges." *In Asian-Pacific Conference on International Accounting Issues*, 1997.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS." Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Gunawan, Yuniati. "Analisis Pengungkapan Informasi Laporan Tahunan pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta." *SNA III, Jakarta*, 2000. hal. 78-98.
- Husey, Roger., Monika Sowinska. "Corporate Financial Reports on The Internet." *Credit Control*, 1999; 20, 8; ABI/INFORM Global p. 16, 1999.
- Jogiyanto, Hartono. "Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman." BPFE Yogyakarta, Edisi 2004/2005.
- Khadaroo, M. Iqbal. "Business Reporting on the Internet in Malaysia and Singapore, A Comparative Study." *Corporate Communications*, p. 58, 2005.
- Lang, Mark H. and R. J. Lundholm. "Corporate Disclosure Policy and Analyst Behavior." *The Accounting Review*, Vol. 71, No. 4, October 1996, p. 467-492.
- Lymer, Andrew. "The Use of the Internet for Corporate Reporting – a discussion of the issues and survey of current usage in the UK." *Financial Journal* Vol. 1997.
- Mangeswuri, Dewi Restu. "Pengaruh Pengungkapan Sukarela Terhadap Nilai Perusahaan yang Dimoderasi Struktur Kepemilikan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta." Tesis STIE YKPN Yogyakarta, 2005.
- Mardiyah, Aida Ainul. "Pengaruh Informasi Asimetri dan Disclosure terhadap Cost of Capital." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 5, No. 2, Mei 2002, Hal. 229-256.
- Marwata. "Hubungan Antara Karakteristik Perusahaan dan Kualitas Ungkapan Sukarela dalam Laporan Tahunan Perusahaan Publik di Indonesia." Tesis S2, Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2000.
- Mendes-Da-Silva, W. and Luiz A. de Lira Alves. "The Voluntary Disclosure of Financial Information on the Internet and the Firm Value Effect in Companies Across Latin America." *www.SSRN.com, Published Journal*, 2004.
- Mendes-Da-Silva, W. and Theodore E. Christensen. "Determinants of Voluntary Disclosure of Financial Information On the Internet by Brazilian Firms." *www.SSRN.com, Published Journal*, August, 2004.
- Murni, Siti Asiah. "Pengaruh Luas Ungkapan Sukarela dan Asimetri Informasi terhadap Cost of Equity Capital pada Perusahaan Publik di Indonesia." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 7, No. 2, Mei 2004, Hal. 192-206.
- Nugroho, B. Agung. "Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS." Andi Offset, Yogyakarta, 2005.
- Na'im, Ainun dan Fu'ad Rakhman. "Analisis Hubungan Antara Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan dengan Struktur Modal dan Tipe Kepemilikan Perusahaan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol 15, No. 1, 2000, Hal. 70-82.

- Simanjuntak, Binsar H., Lusy Widiastuti. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 7, No. 3, September 2004, Hal. 351-366.
- Sharma, Subhash., Richard M Durand, and Oded Gur-Arie. "Identification and Analysis of Moderator Variables." *MR Journal of Marketing Research* (pre-1986); Aug 1981; 18, 000003; ABI/INFORM Global.
- Subiyantoro, Edi. "Hubungan Antara Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan dengan Karakteristik Perusahaan Publik di Indonesia." *Makalah dipresentasikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 1997*.
- Suripto, Bambang. "*Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas Pengungkapan Sukarela dalam Laporan Tahunan*." Tesis Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Indonesia, 1998.
- Suripto, Bambang. "Praktik Pelaporan Keuangan dalam *Web Site* Perusahaan Indonesia." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol XVII, Nomor 1, April 2006, Hal. 41-56.
- Suripto, Bambang. "Pengaruh Besaran, Profitabilitas, Pemilikan Saham oleh Publik, dan Kelompok Industri Terhadap Tingkat Pengungkapan Informasi Keuangan dalam *Web Site* Perusahaan." Kertas Kerja.
- Susanto, Djoko. "Voluntary Corporate Disclosure in Annual Report by Indonesian Companies." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, April 1994.
- Wallace, R.S.O. "The Relationship Between The Comprehensiveness of Corporate Annual Reports and Firm Characteristics in Spain" *Accounting dan Business Research*, 25 Winter, 1997.
- Zubaidah, Siti. dan Zulfikar. "Pengaruh Faktor-Faktor Keuangan dan Non Keuangan Terhadap pengungkapan Sukarela Laporan Keuangan." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 4, No. 1, April 2005, Hal. 48-83.

PERBEDAAN GENDER DALAM PENGGUNAAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: SUATU PENGUJIAN DARI PERSPEKTIF ATASAN, BAWAHAN, REKAN KERJA, DAN DIRI SENDIRI ¹

*Olivia Fachrunnisa*²

ABSTRACT

Transformational leadership with its emphasis on vision, individual development, employee empowerment, and challenging traditional assumption has become a popular leadership style in business organization. A number of authors have speculated on possible gender differences in the use of transformational leadership, however, there has been a notable lack of evidence. As increasing woman worker as has top management positions, it is important to determine if there is existence any gender differences in leadership behavior.

The purpose of this research is to examine the existence of gender difference in transformational leadership. Data were collected through questionnaire 107 people with composition 75 man leader and 32 woman leader from private universities were participated. The result of the hypothesis examination by using t test showed that leader woman and leader man differ when use transformational style. These differences perception are coming from many source ratings such as superior, peer, subordinate, and self. Woman leader reported more individualized consideration than man leader. Self assessment showed that woman leader more

transformational than man leader. While rating from superior perception, woman showed more transformational from man.

Keywords: gender differences, transformational leadership

PENDAHULUAN

Peran seorang pemimpin sangat penting untuk menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai upaya individu untuk mempengaruhi perilaku individu lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan paksaan. Kepemimpinan akan terjadi apabila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk memenuhi permintaannya tanpa menggunakan kekuatan. Pengertian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh sehingga semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari pengertian itu menyangkut pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan ketepatan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikutnya.

¹ Ringkasan Hasil Penelitian Studi Kajian Wanita yang Didanai oleh Dirjen Dikti Tahun 2006.

² Olivia Fachrunnisa adalah Dosen Tetap Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), Semarang.

Unsur lain dalam pernyataan tersebut berfokus pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan tersebut. Individu akan memandang seorang pemimpin efektif atau tidak dari sudut kepuasan kerja yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara menyeluruh.

Kepemimpinan transformasional dengan beberapa ciri seperti menekankan pada visi, pengembangan individu, pemberdayaan, dan melawan beberapa asumsi tradisional telah menjadi suatu bentuk kepemimpinan yang populer dalam organisasi bisnis sekarang ini. Sejumlah peneliti mempunyai beberapa spekulasi mengenai adanya perbedaan gender dalam penggunaan kepemimpinan transformasional (seperti Avolio & Bass, 1988; Bycio, Hackett & Allen, 1995). Akan tetapi hal ini belum mendapatkan dukungan empiris yang memadai (Bass & Avolio, 1994). Semakin banyaknya kaum wanita menduduki posisi manajemen memungkinkannya adanya beberapa perbedaan gender dalam perilaku kepemimpinan. Still (1997) menunjukkan bahwa, meskipun proporsi wanita dalam beberapa posisi manajemen meningkat, masih ada beberapa keraguan mengenai kemampuannya untuk memimpin. Sementara itu, para pemimpin pria dalam organisasi semakin menunjukkan sifat-sifat maskulin dalam memimpin (Brenner, Tomkiewicz, & Schein, 1989; Heilman, Block & Martell, & Simon, 1989; Schein & Muller, 1992).

Selama beberapa tahun, para peneliti mencari dukungan adanya perbedaan gender dalam kepemimpinan yang ditengarai dengan sedikitnya posisi wanita dalam kepemimpinan sebuah organisasi (Bass, 1990). Perlahan-lahan situasi ini mulai berubah dan pada tahun 1990, Eagly dan Johnson menemukan ada sekitar 162 penelitian tentang gaya kepemimpinan pada pria dan wanita. Meta analisis yang dilakukan oleh Eagly dan Johnson mengenai perbedaan gender dalam kepemimpinan ini memberikan hasil yang berbeda-beda. Analisis yang dilakukan pada gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada hubungan interpersonal menunjukkan tidak adanya perbedaan antara pemimpin pria dan wanita. Perbedaan gender yang signifikan hanya ditemukan pada penggunaan gaya demokratis. Wanita lebih partisipatif dan *inclusif* sementara pria lebih *directive*

dan bergaya sebagai seorang pengawas.

Penelitian yang dilakukan oleh Carless (1998) menguji adanya perbedaan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional antara pria dan wanita yang bekerja pada organisasi perbankan di Australia. Hasilnya menunjukkan adanya temuan yang berbeda-beda ketika gaya kepemimpinan ini dinilai oleh tiga sumber yaitu atasan, diri sendiri, dan bawahan. Kelemahan atau kekurangan penelitian ini adalah obyek yang diambil dalam sebuah organisasi yang sebagian besar pekerja atau pejabat strukturalnya didominasi oleh wanita dan tidak memasukkan sumber penilai lain yaitu rekan kerja.

KEPEMIMPINAN

Terry (2000) menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins (2000) berpendapat bahwa, pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas dan relasi-relasi di dalam sebuah organisasi (Yukl, 1998).

Findler (1999) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah pola hubungan antarindividu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas dan hubungan dalam sebuah organisasi. Beberapa perbedaan pendapat tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh, dan sasaran yang ingin dicapai dari pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh. Hubungan antara pemimpin dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya hubungan (interaksi). Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya, karena apabila pemimpin tidak mampu melakukannya maka berarti ia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang

digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering digunakan seperti direktif, suportif, demokratis, dan lainnya. Karakteristik pemimpin seperti perilaku, kepribadian, pengalaman, dan kemampuan komunikasi sangat berpengaruh terhadap gaya seseorang memimpin organisasi. Perbedaan gaya dan perilaku kepemimpinan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam penerimaan, tingkat kepuasan dan tingkat komitmen bawahan. Pemakaian gaya yang tepat disertai motivasi eksternal dapat mengarahkan pencapaian tujuan seseorang maupun organisasi.

Faktor situasi juga memiliki peran yang paling penting dalam menentukan efektifitas kepemimpinan. Tiga dimensi situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas, dan posisi kekuasaan pemimpin yang didapat melalui wewenang formal. Situasi dan kondisi tersebut menentukan efektifitas suatu kepemimpinan dalam organisasi. Para pakar tentang kepemimpinan telah menyajikan klasifikasi tiga macam gaya kepemimpinan yaitu: otokratis, partisipatif, dan bebas (*free rein leadership style*). Para pemimpin otokratis mengambil keputusan mereka sendiri. Para bawahan melaksanakan apa yang diperintahkan kepada mereka. Pemimpin tipe ini, menganggap bahwa mereka memiliki kewenangan penuh dan tanggung jawab mutlak. Para pemimpin otokratis seringkali menghadapi risiko timbulnya perasaan menentang di antara karyawan mereka, terutama apabila mereka melaksanakan gaya kepemimpinan tersebut secara ekstrim atau menggunakannya secara berlebihan antara bawahan yang juga berkeinginan untuk menjalankan otokratis mereka.

Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya menjadi faktor dominan yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi karena pemimpinlah yang menjadi koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan. Oleh karena itu, orang selalu mengasosiasikan kegagalan atau keberhasilan organisasi dengan pemimpinnya baik itu di perusahaan, lembaga pemerintah, swasta, maupun badan sosial (Anthony, et.al., 1999). Inti gaya kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Tujuan dan cita-citanya merupakan unsur

yang paling pokok dalam gaya kepemimpinan. Sadar bahwa tujuan dan cita-cita itu baik demi kesejahteraan orang banyak, mengumpulkan, mengarahkan karyawan untuk bersama-sama bekerja mencapai tujuan dan cita-cita.

Popper dan Zakkai (1999) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin dan karyawan saling meningkatkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran diri karyawan dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral, seperti kemerdekaan, keadilan, dan hak asasi manusia. Bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Menurut Howell dan Hall-Merenda (1999) gaya kepemimpinan transformasional dan keberhasilan organisasi sebagian tergantung pada sikap, nilai, dan ketrampilan pemimpin. Barling et.al (2000) mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan berprestasi. Dalam hal ini, karyawan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pimpinan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, Bass (1998) menegaskan bahwa kepercayaan karyawan merupakan konsekuensi logis dari gaya kepemimpinan transformasional. Manakala aspek kepercayaan pemimpin dirasakan oleh para karyawan, maka konsep gaya kepemimpinan transformasional juga terasakan. Peran seorang pemimpin yang utama adalah sebagai katalis bagi perubahan yang akan dilaksanakan, artinya pemimpin berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada dan berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja yang tinggi bagi karyawan, tetapi tidak bertindak sebagai pengawas perubahan. Dalam gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dituntut untuk memiliki visi yang kuat.

Bass (1990) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik yaitu pertama, kharisma, mengkomunikasikan visi organisasi, menumbuhkan kepercayaan, dan rasa kagum karyawan terhadap

pemimpin. Menurut Yukl (1998), kharisma merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai, dan tujuan yang dianggapnya benar. Kedua, inspirasional, mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas, membangkitkan semangat kerja, dan mengekspresikan tujuan-tujuan penting. Pelaku pemimpin inspirasional menurut Yukl dan Fleet dalam Bass (1985) dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Ketiga, stimulasi intelektual, menghargai ide-ide karyawan, mengembangkan rasionalitas, dan kreativitas karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah intelektual. Seltzer dan Bass (1990) menjelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Keempat, berprestasi, menghargai perbedaan individual, dan memberi penghargaan individual. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai.

Perbedaan Gender dalam Kepemimpinan Transformasional

Studi dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ; Bass, 1985b; Avolio, et al., 1995) untuk menguji perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Bass, Avolio dan Atwater (1996) telah menguji perbedaan gender dalam perilaku pemimpin dengan tiga sampel. Sampel pertama terdiri dari 79 manajer level atas wanita dan 150 manajer level atas pria yang bekerja di perusahaan Teknologi Informasi di Amerika Serikat. Penilaian yang dilakukan oleh bawahan (N=877) menunjukkan bahwa pemimpin wanita mendapat penilaian lebih tinggi dibandingkan pemimpin pria pada semua perilaku memimpin. Temuan ini berbeda dengan studi sebelumnya dengan menggunakan sampel kedua yaitu supervisor level pertama yang bekerja di sejumlah organisasi, 38 pemimpin wanita, dan 58 pemimpin pria.

Penilaian yang dilakukan oleh bawahan (N=271) menunjukkan tidak adanya perbedaan gender dalam hal *intellectual stimulation* dan *inspirational motivation*. Akan tetapi, wanita dilaporkan mendapatkan penilaian yang lebih tinggi pada dimensi *Charismatic* dan *Individual Consideration*. Temuan dari sampel kedua ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (1994). Secara umum, studi ini melaporkan adanya perbedaan yang signifikan antara pemimpin pria dan wanita, walaupun itu dalam porsi yang kecil. Yammarino, Dubinsky, Corner & Jolson (1997) berpendapat bahwa sesungguhnya, tidak ada perbedaan yang praktikan antara pemimpin pria dan wanita.

Sementara itu, sample ketiga yang terdiri dari 154 pemimpin wanita dan 131 pemimpin pria yang bekerja pada organisasi non profit, persepsi bawahan (N=913) menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada perilaku memimpin pria dan wanita. Korniver (1991) juga menemukan tidak adanya perbedaan antara penilaian yang bersumber dari diri sendiri (*self-assesment*) manajer pria dan wanita dalam kepemimpinan transformasional, kecuali pada *Intellectual Stimulation*. Manajer wanita memberikan penilaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer pria.

Bass (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan transformasional secara universal dapat diaplikasikan. Dikatakan bahwa, tanpa mempertimbangkan aspek budaya, pemimpin yang transformasional mendorong bawahan untuk mengembangkan kemampuannya pada kelompok atau organisasi, bawahan akan termotivasi untuk mengembangkan usaha yang lebih tinggi. Walaupun ada universalitas mengenai praktik kepemimpinan transformasional, Bass menunjukkan bahwa perbedaan budaya akan memberikan perbedaan pada pengukuran level individual. Akan terjadi banyak variasi karena konsep yang sama mungkin terdiri dari proses yang spesifik, nilai, pemahaman implisit, atau perilaku yang berbeda pada budaya yang berbeda. Hal ini memunculkan banyak pertanyaan pada universalitas perbedaan gender dalam kepemimpinan transformasional. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai perbedaan gender di Amerika Serikat, hal ini masih memunculkan banyak dorongan untuk direplikasi di negara lain dengan konsep budaya yang berbeda.

Penilaian Banyak Sumber (Multi Rating Source)

Seorang pimpinan, manajer, atau karyawan mempunyai hubungan yang berbeda-beda dengan atasan, rekan kerja, dan bawahannya sehingga individu mungkin akan mendapatkan penilaian yang berbeda-beda dari sumber-sumber tertentu. Penilaian kemampuan suatu kinerja tertentu termasuk gaya kepemimpinan seseorang yang melibatkan banyak sumber merupakan proses penilaian dengan mengkombinasikan penilaian kinerja atasan oleh bawahannya (*upward*), penilaian kinerja bawahan oleh atasannya (*downward*), penilaian oleh sesama rekan kerja (*lateral*), dan penilaian oleh diri sendiri (*self assessment*) atau dikenal dengan penilaian kinerja 360 derajat (Antonioni, 1996; Waldman, Atwater & Antonioni, 1998). Kombinasi ini menghasilkan penilaian yang lebih adil, akurat, bertanggungjawab, memotivasi peningkatan kinerja, dan mengembangkan perilaku dibandingkan penilaian tradisional (Edward & Ewen, 1996).

Beberapa temuan menunjukkan bahwa ketika akan menguji perbedaan gender, maka penilaian oleh diri sendiri secara signifikan biasanya akan lebih *stereotype* dibandingkan penilaian bawahan untuk gaya interpersonal dan orientasi pada tugas (Sally, 1998). Hal ini memungkinkan akan adanya temuan yang berbeda jika penilaian mengenai MLQ dilakukan oleh banyak sumber. Bass dan Avolio menggunakan penilaian oleh bawahan, sedangkan Korniver's (1991) menggunakan penilaian oleh diri sendiri. Sedangkan dalam penilaian ini data akan dikumpulkan dalam banyak sumber yaitu atasan, bawahan, diri sendiri, dan rekan kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh gender pada kepemimpinan transformasional. Sebuah meta analisis terhadap 49 penelitian yang dilakukan mulai tahun 1985 sampai 2001, Eagly et.al (dalam Manning, 2002) menemukan adanya perbedaan yang signifikan walaupun kecil antara pria dan wanita dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Simpulan dari meta analisis ini bahwa, wanita lebih superior pada semua faktor faktor kepemimpinan transformasional ditambah dengan adanya *contingent reward*. Sedangkan pria, lebih tinggi dalam pemakaian gaya transaksional pada dimensi

management by exception dan *laissez-faire*. Sebagai contoh, manajer bank wanita dilaporkan lebih interpersonal (suatu perilaku yang menunjukkan transformasional) apabila dibandingkan dengan pria (Carless, 1998).

Beberapa studi yang lain menemukan bahwa, bawahan menilai manajer wanita mereka lebih bisa memberdayakan karyawan dibanding dengan manajer pria (Denmark, 1993). Pada institusi pendidikan, dengan menggunakan instrumen pengukuran kepemimpinan yang berbeda-beda para peneliti menemukan bahwa, pemimpin wanita telah dinilai lebih transformasional dibanding pemimpin pria oleh anggota senat fakultas mereka (McGrattan & McHugh, dalam Manning, 2002).

Druskat (1994) menemukan bahwa, anggota gereja Katholik menilai pemimpin mereka adalah seseorang yang transformasional dan pemimpin wanita ternyata mendapat penilaian yang lebih tinggi. Meta analisis studi mengenai kepemimpinan transformasional yang menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ, *Center for Leadership Studies*, 2001), menemukan bahwa, manajer wanita telah dinilai lebih tinggi secara signifikan pada tiga dari lima dimensi skala kepemimpinan transformasional MLQ dibanding pria.

Menurut perspektif gender, atribut individual sangat bervariasi menurut gender mereka (Betz & Fitzgerald, 1987; Hening & Jardin, 1977; Loden, 1985). Menurut pendekatan ini, wanita mengembangkan gaya yang feminin pada kepemimpinan yang dicirikan dengan bentuk kepedulian yang tinggi, sedangkan pria mengadopsi gaya maskulin dalam kepemimpinan, yang dicirikan dengan bentuk dominasi dan berorientasi pada tugas (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Sedangkan menurut teori peran sosial (Eagly, 1987) menyatakan bahwa, individu berperilaku sesuai dengan ekspektasi sosial tentang peran gendernya. Melalui proses sosialisasi, individu belajar mengenai peran masing-masing gender. Model feminin pada kepemimpinan transformasional memasukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional seperti pengambilan keputusan secara partisipatif, kolaborasi, dan kualitas hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan (Eagly, Karau, Miner & Johnson, 1994; Helgeson, 1990; Loden, 1985). Dengan demikian, dapat diharapkan adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam penggunaan perilaku perilaku kepemimpinan transformasional tertentu. Hipotesis pertama dalam

penelitian ini adalah:

H1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam penggunaan perilaku gaya kepemimpinan transformasional tertentu (pemimpin wanita cenderung lebih menunjukkan pemakaian gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan pria).

Wherry dan Bartlett (1982) menyatakan bahwa, penggunaan *multi raters* akan menghasilkan suatu keunggulan bagi individu dalam proses penilaian kinerja yang dapat ditemukan pada sebuah teori penilaian yang diajukan beberapa tahun sebelumnya. Tujuan utama teori ini menguji dampak faktor kinerja aktual karyawan yang dinilai dan mengidentifikasi berbagai metode untuk mengurangi bias penilaian. Proposisi utama penggunaan *multi raters* adalah untuk mengurangi bias dan kesalahan dalam penilaian kinerja. Persepsi seorang atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan akan menunjukkan penilaian yang berbeda-beda tentang penggunaan gaya kepemimpinan transformasional seseorang. Bawahan wanita akan menilai pemimpin wanita lebih profesional bila dibandingkan dengan pemimpin prianya. Sedangkan seorang atasan pria atau wanita akan memberikan persepsi penilaian yang berbeda juga tentang gaya kepemimpinan bawahannya. Diri sendiri akan cenderung melakukan penilaian yang lebih rendah bila dibandingkan dengan penilaian pihak lain. Sedangkan rekan kerja pria atau wanita akan memberikan persepsi penilaian gaya kepemimpinan teman kerja pria dan wanita secara berbeda. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara persepsi penilaian antara atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri mengenai gaya kepemimpinan transformasional

METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 responden yang berasal dari para wakil dekan di lingkungan PTS Kota Semarang. Dipilihnya wakil dekan sebagai target responden adalah karena dalam sebuah PTS mereka termasuk jajaran manajemen menengah yang memiliki atasan yaitu dekan, rekan kerja sebagai sesama wakil dekan, dan ketua jurusan atau

program studi sebagai bawahan langsung. Alasan kedua, adalah karena belum banyaknya PTS yang mempunyai pemimpin wanita lebih banyak dibanding pria. Data dikumpulkan pada awal bulan April – Juni 2006. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari MLQ (*Multi-factor Leadership Questionnaire*) terdiri dari 27 item, 17 item menilai ciri kharismatik, 7 item menilai *Individual Consideration* dan 3 item menilai *Intellectual Stimulation*. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item yang digunakan untuk kuesioner penelitian ini valid dan reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t pada program SPSS 11 untuk menguji apakah ada perbedaan gaya memimpin pria dan wanita, serta apakah ada perbedaan persepsi di antara sumber-sumber penilai mengenai gaya memimpin pria dan wanita. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1 dan 2 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Pengujian Perbedaan Gender Dalam Kepemimpinan Transformasional

Sumber Penilai	Gender	Rata2 Penilaian	T test	Sig.
Total Penilaian	Pria	3.6939	0.248	0.804
	Wanita	3.6820		
Atasan	Pria	4.0370	0.301	0.764
	Wanita	4.0264		
Rekan Kerja	Pria	3.5723	-1.119	0.265
	Wanita	3.6817		
Diri Sendiri	Pria	3.6530	3.662	0.000
	Wanita	3.4325		
Bawahan	Pria	3.5134	-0.634	0.528
	Wanita	3.5876		

Tabel 2
Ringkasan Hasil Pengujian Perbedaan Penilaian
berdasar indicator MLQ

Sumber Penilai	Variabel	Gender	Mean	T test	Sig.
Atasan	<i>Charismatic</i>	Pria	4.0717	0.901	0.369
		Wanita	4.0298		
	<i>Individual Consideration</i>	Pria	4.0098	-0.055	0.956
Wanita	4.0121				
Bawahan	<i>Charismatic</i>	Pria	3.6938	-0.617	0.538
		Wanita	3.7767		
	<i>Individual Consideration</i>	Pria	3.6164	-0.602	0.548
Wanita	3.6804				
Rekan Kerja	<i>Charismatic</i>	Pria	3.6003	-1.151	0.252
		Wanita	3.7178		
	<i>Individual Consideration</i>	Pria	3.5421	-0.704	0.483
Wanita	3.6174				
Diri Sendiri	<i>Charismatic</i>	Pria	3.6503	4.550	0.000
		Wanita	3.3619		
	<i>Individual Consideration</i>	Pria	3.7260	0.789	0.431
Wanita	3.3619				
Diri Sendiri	<i>Intellectual Stimulation</i>	Pria	3.4977	2.287	0.024
		Wanita	3.2429		

Berdasar pada tabel 1 dan 2 di atas dapat dilihat bahwa, hipotesis pertama yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam penggunaan perilaku gaya kepemimpinan transformasional tertentu menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Dari total penilaian penggunaan gaya kepemimpinan transformasional dipersepsikan bahwa, wanita mendapatkan rata rata penilaian yang lebih tinggi dibanding pria. Tetapi perbedaan ini tidak signifikan secara statistik.

Hasil Penilaian oleh banyak sumber disajikan pada tabel 2. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa, penilaian yang berasal dari diri sendiri menunjukkan nilai yang signifikan. Dapat disimpulkan dari tabel tersebut bahwa, pemimpin wanita mempersepsikan dirinya lebih *intellectual stimulation* dibandingkan pemimpin pria. Kesimpulan berikutnya adalah terdapat perbedaan persepsi antara atasan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri dalam menilai gaya kepemimpinan transformasional pemimpin pria dan wanita. Perbedaan ini hanya signifikan secara statistik pada penilaian yang bersumber dari diri sendiri.

Pengujian juga dilakukan menurut indicator MLQ yaitu *charismatic leadership, individual consideration, intellectual stimulation*. Atasan mempersepsikan bawahan wanita lebih *intellectual stimulation*. Bawahan juga mempersepsikan bahwa, atasan wanita lebih *intellectual stimulation*. Sementara penilaian yang dilakukan oleh diri sendiri menunjukkan pemimpin wanita mempersepsikan dirinya sendiri lebih *individual consideration*. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketika diminta menilai dirinya sendiri, pemimpin wanita mempersepsikan adanya perbedaan dalam hal ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik dan *intellectual consideration*.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji perbedaan gender dalam kepemimpinan transformasional melalui berbagai perspektif. Mengikuti apa yang direkomendasikan oleh Eagly dan Johnson (1990), level dalam hirarki organisasional seringkali lebih didominasi oleh pemimpin pria dikarenakan terbatasnya jumlah wanita di organisasi. Pada sejumlah PTS yang dijadikan sampel, jumlah pemangku jabatan jajaran wakil dekan sebagian besar adalah pria. Temuan hasil penilaian ini ternyata bervariasi menurut sumber penilai. Bawahan melaporkan tidak adanya perbedaan antara pemimpin pria dan wanita dalam penggunaan kepemimpinan transformasional. Pada level analisis global, pemimpin wanita dinilai lebih transformasional dibanding pemimpin pria. Ketika diuji pada sumber penilaian sendiri, nampaknya perbedaan gender lebih dibatasi pada perilaku yang berorientasi interpersonal, pengambilan keputusan partisipatif, menghargai individu, dan kontribusi tim serta perhatian pada kebutuhan individual.

Adanya temuan yang bervariasi menurut sumber data maka kesimpulan teoritis yang bersifat tentatif dapat disimpulkan. Data menunjukkan bahwa, perbedaan gender dalam artian pria dan wanita yang berkinerja pada tugas-tugas organisasional dan menduduki posisi yang sama dalam hirarki organisasional tidak menunjukkan perbedaan dalam penggunaan kepemimpinan transformasional menurut bawahan. Sedangkan menurut persepsi diri sendiri, pemimpin wanita cenderung menunjukkan dirinya lebih *intellectual stimulation* dan *individual consideration*.

Pemimpin wanita menilai dirinya sendiri lebih tinggi dalam perilaku kepemimpinan interpersonal dan feminin yang diukur oleh MLQ. Hal ini mengimplikasikan bahwa pemimpin wanita dalam peran yang maskulin melihat dirinya berperilaku feminin ketika memimpin anak buahnya. Bukti ini memperkuat bahwa atasan seringkali menyandarkan pada *stereotype* ekspektasi pria dan wanita ketika menilai kepemimpinan. Simpulan alternatifnya, bisa jadi wanita yang memegang posisi manajerial mungkin menjadi pemimpin yang lebih baik dibanding pria dan ini menjadi suatu rekomendasi bagi kebanyakan industri yang didominasi oleh pria.

Temuan yang berbeda bisa juga dijelaskan oleh adanya perbedaan gender fihak penilai. Sebagian besar rekan kerja, atasan, dan bawahan yang menjadi sumber penilai pada penelitian ini adalah pria. Hanya sebagian bawahan yang wanita. Hal ini bisa memunculkan kesimpulan bahwa, bawahan wanita akan mempersepsikan atasannya lebih transformasional dibandingkan jika sebagian besar bawahannya adalah pria. Pada tataran praktis, hasil ini memberikan implikasi positif ke depan bagi wanita di lingkungan PTS.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa, pemimpin wanita mempersepsikan dirinya lebih *intellectual stimulation* dibandingkan pria. Hal ini tidak mendukung pernyataan Bass dan Avolio (1992) dan Druskat (1994) bahwa, *stereotype* gender menjelaskan penemuan ini. Pemimpin wanita diprediksikan berkinerja lebih rendah karena wanita tidak sesuai dengan kriteria ideal seorang pemimpin dan bersikap lebih ketat terhadap bawahan. *Stereotype* yang dipercaya untuk pemimpin pria adalah mereka bekerja lebih baik tetapi terkadang tidak disukai oleh para bawahan. Akan tetapi Bass dan Avolio juga menyimpulkan bahwa, wanita cenderung lebih bisa dipercaya, lebih respek dan menunjukkan perhatian lebih pada bawahan. Wanita cenderung lebih bersifat memelihara hubungan, memperhatikan fihak lain dan lebih sensitif dibanding laki-laki. Karakteristik ini lebih sesuai dengan kepemimpinan transformasional. Pada penelitian ini wanita dipersepsikan lebih tinggi pada hal-hal seperti *intellectual stimulation* yang dicirikan dengan mampu mendorong bawahan untuk optimis, menatap jauh ke depan, dan lebih bisa mengakomodasi ide-ide bawahan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI PRAKTIS

Penilaian yang dilakukan oleh banyak sumber yaitu atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan menunjukkan adanya perbedaan gaya memimpin transformasional antara pria dan wanita, tetapi perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hanya saja, ketika diminta melakukan penilaian diri sendiri, wanita mempersepsikan dirinya lebih transformasional jika dibandingkan dengan pria. Sementara, baik pada level global maupun pada level perilaku transformasional yang spesifik, pemimpin wanita mempersepsikan dirinya lebih mendekati ciri ciri kepemimpinan transformasional seperti kharismatik dan *intellectual stimulation*.

Perspektif banyak sumber penilai menghasilkan kesimpulan bahwa, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara penilaian yang berasal dari atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Hal ini mungkin lebih dikarenakan jumlah responden pria lebih banyak dibanding wanita. Temuan bahwa bawahan dan rekan kerja memberikan penilaian yang sama antara pemimpin pria dan wanita mengimplikasikan bahwa, pemimpin wanita dapat diterima pada industri perguruan tinggi. Hal ini juga menyatakan bahwa bawahan dan rekan kerja tidak mendasarkan pada *stereotype* tertentu ketika menilai perilaku memimpin. Ketika menginterpretasikan temuan ini sebagai sesuatu yang positif bagi masa depan wanita maka, ada banyak faktor yang menentukan kelanjutannya di organisasi dan tentunya ini menjadi suatu optimistik bagi para pemimpin wanita.

Berkaitan dengan temuan penelitian dan simpulan yang bisa diambil maka, implikasi praktis yang bisa dikemukakan adalah organisasi hendaknya memberikan peluang kepada wanita untuk menduduki posisi kepemimpinan dalam level apapun, memberikan pemahaman yang benar kepada para karyawan pria bahwa, pemimpin wanita dalam beberapa hal mempunyai ciri-ciri kepemimpinan yang lebih transformasional dibanding pria.

Organisasi juga hendaknya memprogramkan pelatihan kepada para calon pemimpin baik pria maupun wanita mengenai ciri-ciri dan aplikasi gaya kepemimpinan transformasional di organisasi. Banyak penelitian yang memberikan dukungan bahwa, penggunaan gaya kepemimpinan transformasional di organisasi mengakibatkan organisasi memiliki daya saing dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D.I. 1995. MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report, Palo Alto, CA: Mind Garden
- Bass, B., & Avolio, B., & Atwater, L. 1996. The Transformasional and Transactional Leadership of Men and Women, *Journal Applied Psychology*, 45, 5-34.
- Brenner, O.C., Tomkiewicz, J., & Schein, V.E. 1989. The Relationship Between Gender Role Stereotypes and Requisite Management Characteristic Revisited, *Academy of Management Journal*, 32, 662-669.
- Dobbins, G.H., & Platz, S.J. 1986. Sex Differences in Leadership: How Real Are They? *Academy of Management Review*, 11, 118-127.
- Druskat, V.U. 1994. Gender and Leadership Style: Transformational and Transactional Leadership in The Roman Catholic Church. *Leadership Quarterly*, 5, 99-119.
- Eagly, A.H., & Johnson, B. 1990. Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Ghozali, I. 2000, *Analisis Multivariat*, BP Universitas Diponegoro Semarang
- Greenberg, J dan Robert A. Baron, 2000. *Behavior In Organizations*. Prentice Hall International
- Kismono, G. 2001, *Bisnis Pengantar*, BPFE UGM Yogyakarta
- Luthans F, 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, New Jersey, Prentice Hall
- Eagly, A.H., Karau, S.J., Miner, J.B., & Johnson, B. 1994. Gender and Motivation to Manage: A Meta-Analysis. *Leadership Quarterly*, 5, 135-159.
- Robbins, 2001. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications* Prentice Hall.
- Yukl G., 1994, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN PADA MODAL SOSIAL SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA

*Wisnu Prajogo*¹

ABSTRACT

This research focuses on social capital, which many researchers found that social capital has positive influence to performance. This research examines the influence of supervisor's leadership style (measured by transformational and transactional leadership) and employee's personality (measured by openness to new experience, conscientiousness, extraversion, and emotional stability) to employee's social capital (measured by structural, relational, and cognitive dimension) and the influence of employee's social capital to employee's performance (measured by in-role performance and extra-role performance). Participants of this research are administration staffs (non production) with more than 1 year work tenure from 9 big manufacturing companies located in Yogyakarta, Semarang, and Solo.

Data collection procedure uses self-administered questionnaire that ask research participants to give their judgment related to their supervisor's leadership style, their own personality, social capital, and performance. Data was processed with structural equation modeling that enables simultaneous data processing with mediating variable. There are several important results. First, employee's conscientiousness and extraversion have positive influence to employee's structural dimension of social capital, but transformational and transactional leadership have no influence

to employee's structural dimension of social capital. Second, transformational leadership, openness to new experience and extraversion have positive influence to employee's relational dimension of social capital. Third, transformational leadership, openness to new experience, conscientiousness, and extraversion have positive influence to employee's cognitive dimension of social capital. Fourth, employee's structural and cognitive dimension of social capital have positive influence to employee's performance measured by in-role performance and extra-role performance.

Keywords: social capital, leadership, personality, in-role performance, extra-role performance

PENDAHULUAN

Modal sosial (*social capital*) karyawan akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (Akdere, 2005). Di antara banyaknya penelitian tentang pengaruh modal sosial pada kinerja, ada tiga kesenjangan dalam penelitian-penelitian tersebut. Pertama, pengukuran modal sosial kurang komprehensif karena berbagai penelitian modal sosial pada tingkat analisis individu masih berfokus pada

¹ Wisnu Prajogo adalah Dosen Tetap Jurusan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta.

network sebagai ukuran modal sosial, yang belum dapat menggambarkan modal sosial secara utuh. Kedua, mayoritas penelitian belum mengungkap anteseden modal sosial. Ketiga, mayoritas penelitian masih berfokus pada penggunaan ukuran kinerja *in-role*

Terkait fokus penelitian pada perluasan dimensi modal sosial karyawan, pemilihan kepemimpinan atasan dan kepribadian karyawan sebagai anteseden modal sosial, dan penggunaan ukuran kinerja *in-role* dan *extra-role*, dirumuskan pertanyaan utama penelitian: “apakah kepemimpinan atasan dan kepribadian karyawan berpengaruh positif pada modal sosial karyawan, yang kemudian modal sosial karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan?”.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENYUSUNAN HIPOTESIS

Kepemimpinan dan modal sosial.

Kepemimpinan atasan dapat menjadi anteseden modal sosial karena modal sosial perlu dibentuk, dikembangkan, dan dikelola dengan baik, terkait adanya pengaruh positif modal sosial pada kinerja karyawan (Coleman, 1988; Portes, 1998). Pengembangan serta pengelolaan modal sosial karyawan menjadi tugas atasan, karena atasan berkepentingan dengan pencapaian sasaran kinerja organisasi, yang akan tercapai jika setiap karyawan berkinerja baik (Couto, 1997; Cunningham, 2002).

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan atasan pada modal sosial karyawan, dengan menggunakan tipologi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Bass, 1985). Penelitian ini memilih tipologi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional

karena menekankan pada pengaruh perilaku kepemimpinan atasan pada modal sosial karyawan, sementara perilaku kepemimpinan atasan dapat diklasifikasikan menjadi perilaku yang transformasional dan perilaku yang transaksional (Burns, 1978; Bass, 1985). Tipologi kepemimpinan ini paling relevan karena penelitian ini menguji apakah modal sosial karyawan dapat dibentuk oleh perilaku transaksional atasan (dalam bentuk penggunaan *reward* dan *punishment*) atau hanya oleh perilaku transformasional atasan (dalam bentuk karisma, pendampingan secara individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual).

Penelitian ini memilih pendimensian modal sosial menurut Nahapiet dan Ghoshal (1998) yang cukup komprehensif karena mencakup dimensi-dimensi modal sosial yang dirumuskan oleh peneliti-peneliti terdahulu serta sudah diuji secara empiris (Tsai & Ghoshal, 1998; Chua, 2002; Waldstrom, 2004)². Berdasarkan tipologi ini, ada tiga dimensi modal sosial: dimensi struktural (*network*), dimensi relasional (*trust* antar karyawan), dan dimensi kognitif (*shared cognitives*). Dimensi struktural berkaitan dengan *impersonal configuration of linkages* antarorang atau unit kerja (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Hal ini berarti bahwa, posisi seseorang dalam struktur hubungan yang ada, akan memberinya keuntungan tertentu. Dimensi struktural modal sosial juga mencakup interaksi sosial dalam organisasi (Tsai & Ghoshal, 1998). Keberadaan dimensi ini menyiratkan bahwa, seseorang yang memiliki banyak relasi, akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja, daripada orang yang tidak memiliki relasi dengan rekan kerja atau unit kerja yang lain.

Dimensi relasional berkaitan dengan *personal relationship* antarorang atau antarunit kerja yang muncul karena interaksi sosial yang ada (Nahapiet &

² Beberapa peneliti menjabarkan dimensi-dimensi modal sosial secara berbeda-beda. Coleman (1990) membagi modal sosial menjadi tiga dimensi yaitu: (1) obligations, expectation, dan trustworthiness (yang berarti seseorang dapat saling bergantung); (2) information channel (yang berarti seseorang dapat saling bertukar informasi dengan orang lain); dan (3) norms dan effective sanction (yang berarti seseorang diharapkan bertindak sesuai yang diharapkan kelompoknya). Di sisi lain, Leana dan Van Buren (1999) membagi modal sosial menjadi dua dimensi yaitu associability (kesediaan anggota kelompok mengorbankan kepentingan sendiri demi kepentingan kelompok) dan trust (kesediaan untuk mempercayai orang lain). Walaupun demikian, pendimensian yang dikemukakan Nahapiet dan Ghoshal (1998) dipandang lebih komprehensif dari pendimensian oleh peneliti-peneliti sebelumnya (Waldstrom, 2004). Meskipun Nahapiet dan Ghoshal (1998) menekankan pada tingkat analisis organisasi, pembagian dimensi modal sosial menurut mereka dapat diterapkan untuk tingkat individu, dan penelitian Chua (2002) telah menggunakan pendimensian menurut Nahapiet dan Ghoshal (1998) dalam riset yang menggunakan tingkat analisis individu.

Ghoshal, 1998). Beberapa unsur pokok dalam dimensi relasional modal sosial adalah adanya rasa saling percaya (*trust*), adanya rasa kebersamaan yang baik antarindividu atau unit kerja (*identity and identification*), dan adanya kepedulian seorang dengan yang lain.

Dimensi kognitif berkaitan keberadaan suatu hal yang dipahami bersama yang memfasilitasi tindakan bersama dalam organisasi. Dengan kata lain, dimensi kognitif modal sosial merupakan sumberdaya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (*system of meaning*) antarpihak dalam organisasi. Nahapiet dan Ghoshal (1998) mendefinisikan dimensi ketiga ini sebagai *shared languages (codes)*, *shared narratives* dan *shared vision* yang memfasilitasi pemahaman tentang tujuan kolektif dan cara bertindak dalam suatu sistem sosial. Berdasarkan penggunaan tipologi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, serta penggunaan tiga dimensi modal sosial (meliputi dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif), dirumuskan beberapa hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan atasan pada modal sosial karyawan:

- H1a:** Kepemimpinan transformasional atasan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan.
- H1b:** Kepemimpinan transformasional atasan berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial karyawan.
- H1c:** Kepemimpinan transformasional atasan berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan.
- H1d:** Kepemimpinan transaksional atasan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan.
- H1e:** Kepemimpinan transaksional atasan berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan.

Keperibadian dan modal sosial.

Faktor-faktor internal seseorang (*individual dispositions*) yang meliputi keperibadian, *values*, kemampuan, dan motivasi dapat mempengaruhi modal sosial seseorang (Davis-Blake, & Pfeffer, 1989; House, Shane & Herold, 1996). Penelitian ini memilih keperibadian sebagai faktor internal seseorang yang mempengaruhi

modal sosial, karena keperibadian merupakan unsur *individual dispositions* yang bersifat paling stabil karena terbentuk sepanjang hidup seseorang, sehingga tidak akan mudah berubah dan akan relatif tetap/stabil (Goldberg, 1981 seperti dikutip Borkenau & Ostendorf, 1998).

Keperibadian merupakan pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang unik dan relatif stabil yang tampak dari diri seseorang (Greenberg, 2003). Hal ini mengakibatkan keperibadian dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan hal tertentu (Hogan, 2000). Keterkaitan keperibadian dan modal sosial dijelaskan dengan menghubungkan model lima faktor keperibadian atau *five factor model of personality* (Digman, 1990; Barrick & Mount, 1991; McCrae & John, 1992) dengan tiga dimensi modal sosial yang dikemukakan oleh Nahapiet dan Ghoshal (1998). Model lima faktor keperibadian menyebutkan ada lima faktor keperibadian yang meliputi *openness to new experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *emotional stability*. Model lima faktor keperibadian dipilih karena merupakan model keperibadian yang paling komprehensif, sehingga banyak digunakan dalam riset tentang keperibadian (Barrick & Mount, 1991).

Penelitian ini mengadopsi model lima faktor keperibadian, tetapi tidak mengambil lima faktor keperibadian secara utuh. Salah satu faktor keperibadian, *agreeableness*, tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hal ini didasari hasil *meta analysis* yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991) yang meneliti 117 penelitian tentang pengaruh keperibadian pada kinerja. Hasil *meta analysis* mereka menunjukkan bahwa keperibadian *agreeableness* bukan prediktor untuk pekerjaan yang melibatkan komponen sosial (interaksi) yang tinggi. Dengan mempertimbangkan bahwa modal sosial sangat terkait dengan aspek sosial (interaksi) yang tinggi, maka hasil *meta analysis* tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk tidak menggunakan *agreeableness* sebagai prediktor modal sosial.

Openness to new experience berkaitan dengan kemampuan seseorang menghadapi atau menerima hal baru. Semakin tinggi tingkat *openness to new experience*, seseorang akan memiliki tingkat keterbukaan yang semakin tinggi terhadap hal baru (Barrick & Mount, 1991). *Conscientiousness* seringkali diartikan sebagai kompetensi personal, kepatuhan, disiplin diri, dan persetujuan. Orang dengan *conscientiousness*

tinggi biasanya memiliki tujuan yang jelas, memiliki tekad yang kuat, tepat waktu, terencana, mampu bekerja secara efektif, mampu memotivasi diri sendiri, dan dapat diandalkan (Barrick & Mount, 1991; Moberg, 1999). *Extraversion* berkaitan dengan kemampuan seseorang bersosialisasi. Orang dengan tingkat *extraversion* tinggi biasanya suka berbicara, aktif, dan mudah bersosialisasi (Barrick & Mount, 1991). *Emotional stability* dicirikan dengan orang yang tidak mudah kuatir, tidak mudah takut, jarang merasa rendah diri, tahan uji, tidak mudah stress, *easygoing*, dan tetap tenang dalam menghadapi segala sesuatu (Barrick & Mount, 1991).

Keterkaitan kepribadian dan modal sosial didasarkan pada *social resources theory* (Lin, 1982 seperti dikutip dalam Lin, 1999) yang menyatakan bahwa, individu akan mendapatkan manfaat jika dapat mengakses dan menggunakan *social resources*, yaitu *resources* yang terdapat dalam suatu *social networks*. Hal ini menyebabkan orang berusaha mendapatkan manfaat tersebut dengan menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain, dan kecenderungan ini sangat dipengaruhi oleh kepribadian orang tersebut. Terkait pengaruh kepribadian pada modal sosial, dirumuskan beberapa hipotesis:

- H2a:** *Openness to new experience* karyawan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan.
- H2b:** *Openness to new experience* karyawan berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial karyawan
- H2c:** *Openness to new experience* karyawan berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan
- H2d:** *Conscientiousness* karyawan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan
- H2e:** *Conscientiousness* karyawan berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial karyawan
- H2f:** *Conscientiousness* karyawan berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan
- H2g:** *Extraversion* karyawan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan.
- H2h:** *Extraversion* karyawan berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial karyawan
- H2i:** *Extraversion* karyawan berpengaruh positif

pada dimensi kognitif modal sosial karyawan

- H2j:** *Emotional stability* karyawan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan
- H2k:** *Emotional stability* karyawan berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial karyawan
- H2l:** *Emotional stability* karyawan berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan

Modal sosial dan kinerja.

Bagi karyawan, modal sosial bermanfaat karena akan mendukung proses kerjanya (Adler & Kwon, 2002; Coleman, 1988). Manfaat pertama, modal sosial memfasilitasi akses ke sumber informasi yang lebih luas sehingga akan meningkatkan kualitas, relevansi, serta ketepatan waktu untuk informasi yang diperlukan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki modal sosial yang baik, akan memiliki akses hubungan yang sangat luas. Akses hubungan yang luas akan mengakibatkan ia lebih mudah mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya, yang memungkinkan ia mendapatkan informasi atau sumberdaya yang diperlukan dari rekan kerja untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

Manfaat kedua, modal sosial membentuk pengaruh, kendali, dan kekuasaan pada orang yang memilikinya. Seorang karyawan yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja, akan dipercaya oleh rekan kerjanya tersebut, sehingga rekan kerja akan menerima setiap saran atau pendapatnya dengan baik. Bahkan, jika diminta, rekan kerja akan dengan senang hati melakukan sesuatu untuknya. Dengan demikian, karyawan dengan modal sosial tinggi memiliki pengaruh atas rekan kerjanya tersebut.

Manfaat ketiga, modal sosial membentuk solidaritas antar karyawan. Seseorang dengan modal sosial tinggi akan berinteraksi dengan baik, saling mempercayai dengan rekan kerja, dan memiliki kesamaan pemahaman dengan rekan kerja tentang organisasi. Jika perilaku semacam itu muncul, karyawan cenderung akan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan kelompok atau rekan kerjanya. Dengan demikian, akan tercipta solidaritas yang tinggi antarkaryawan yang memungkinkan mereka bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan mereka. Terkait

pengaruh modal sosial pada kinerja, dirumuskan beberapa hipotesis:

- H3a:** Dimensi struktural modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan.
- H3b:** Dimensi relasional modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan.
- H3c:** Dimensi kognitif modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan.
- H3d:** Dimensi struktural modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *extra-role performance* karyawan.
- H3e:** Dimensi relasional modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *extra-role performance* karyawan.
- H3f:** Dimensi kognitif modal sosial karyawan berpengaruh positif pada *extra-role performance* karyawan.

METODE PENELITIAN

Pemilihan subyek dan metode pencarian data.

Responden penelitian ini adalah staf administrasi (non-produksi) dengan masa kerja di atas satu tahun pada beberapa perusahaan manufaktur besar di Yogyakarta, Semarang, dan Solo. Pengumpulan data dilakukan dengan *survey* melalui kuesioner, dan diperoleh sejumlah 504 kuesioner yang dapat diolah. Data demografis responden disajikan dalam Tabel 1.

Variabel dan pengukurannya.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional diukur dengan *Multifactor Leadership Questionnaire* versi 5X (Bass, 1985). *Openness to new experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *emotional stability* diukur dengan *Form NEO FFI* (Neo Five Factor Inventory) yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992).

Dimensi relasional modal sosial diukur menggabungkan item-item pernyataan *interpersonal trust at work* yang disusun oleh Cook dan Wall (1980) dengan menambahkan satu item *employee togetherness* yang disusun oleh Chua (2002). Dimensi kognitif modal sosial diukur dengan mengadaptasi item-item pernyataan yang dikembangkan oleh Tsai dan Ghoshal

(1998) serta Chua (2002). Dimensi struktural modal sosial diukur dengan item-item yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Tabel 1
Data Demografis Responden

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	%
JENIS KELAMIN	PRIA	296	58.7
	WANITA	208	41.3
UMUR	SD 25 TH	66	13.1
	26 – 30 TH	131	26
	31 – 35 TH	106	21.2
	36 – 40 TH	88	17.5
	41 – 45 TH	71	14.1
	46 – 50 TH	29	5.8
	>50 TH	12	2.4
STATUS PERNIKAHAN	MENIKAH	371	73.6
	TIDAK MENIKAH	133	26.4
PENDIDIKAN TERAKHIR	SMA	251	49.8
	D1	32	6.3
	D3	73	14.5
	S1	147	29.2
	S2	1	0.2
MASA KERJA	SD 5 TH	157	31.2
	6 – 10 TH	135	26.8
	11 – 15 TH	108	21.4
	16 – 20 TH	54	10.7
	21 – 25 TH	34	6.7
	26 – 30 TH	14	2.8
	>30 TH	2	0.4
JENIS PERUSAHAAN	AIR MINUM	141	28.2
	PENGOLAHAN HASIL KEBUN (TEH SEDUH, TEH CELUP, KOPI, KARET SETENGAH JADI)	106	21
	OBAT-OBATAN	40	7.7
	GARMENT	101	20
	PERCETAKAN	44	8.7
	ELEKTRONIK	72	14.3

Sumber: Data Primer.

In-role performance diukur dengan item-item pernyataan yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991). *Extra-role performance* diukur dengan item-item yang dikembangkan oleh MacKenzie et al. (1999). Instrumen untuk kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (*Multifactor Leadership Questionnaire*), empat faktor kepribadian (*NEO Five Factor Inventory*), dimensi relasional modal sosial (*interpersonal trust at work*), *in-role performance*, dan *extra-role performance* disusun melalui proses *back-translation*.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Analisis faktor dilakukan untuk tiap kelompok variabel kinerja, kelompok variabel modal sosial, kelompok variabel kepemimpinan, dan kelompok variabel kepribadian. Analisis faktor dilakukan secara berulang kali sampai tidak ada item pernyataan yang dapat di-drop lagi sesuai kriteria yang ditetapkan. Suatu item dipertahankan jika *factor loading*nya sama atau lebih dari 0,5 sesuai pedoman Comrey dan Lee (1992) seperti dikutip Tabachnick dan Fidell (1996). Item juga akan di-drop jika ada nilai *factor loading* yang lebih dari standar yang ditetapkan pada lebih dari satu faktor (Peck, 1994). Hasil final uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Statistik Deskriptif.

Tabel 3 menunjukkan statistik deskriptif yang terdiri dari nilai rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antarvariabel. Hasil pengujian korelasi antarvariabel independen dalam Tabel 3 tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat antarvariabel independen (Gujarati, 1995, menyebutkan bahwa nilai korelasi antarvariabel independen yang lebih dari 0,8 menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat). Hasil pengujian korelasi juga menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dan variabel-variabel dependen dalam

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	KET.	RELIABILITAS DAN ITEM-ITEM YANG VALID
Kinerja <i>in-role</i>	Alpha	0,83
	Item	KIR1, KIR2, KIR3, KIR4
Kinerja <i>extra-role</i>	Alpha	0,83
	Item	KER1, KER2, KER5, KER6, KER7, KER8
Modal sosial relasional	Alpha	0,76
	Item	MSR1, MSR2, MSR3, MSR4
Modal sosial kognitif	Alpha	0,78
	Item	MSK1, MSK2, MSK3, MSK4
Modal sosial struktural	Alpha	0,83
	Item	MSS1, MSS2, MSS3, MSS4, MSS5
<i>Personality - openness</i>	Alpha	0,58
	Item	PO5R, PO9
<i>Personality - conscientiousness</i>	Alpha	0,78
	Item	PC1, PC2, PC4, PC5, PC7, PC8, PC10, PC12
<i>Personality - extraversion</i>	Alpha	0,50
	Item	PEX1, PEX2, PEX4, PEX10
<i>Personality - emotional stability</i>	Alpha	0,74
	Item	PES2R, PES3R, PE5R, PES6R, PES8, PES9R, PES11, PES12
Kepemimpinan transformasional	Alpha	0,90
	Item	TF2, TF3, TF4, TF6, TF8, TF10, TF12, TF13, TF14, TF15, TF16, TF17, TF20
Kepemimpinan transaksional	Alpha	0,65
	Item	TS9, TS10, TS12

Sumber: Data Primer, diolah.

penelitian ini, sehingga pengujian model dengan model persamaan struktural dapat dilakukan.

Pengujian fit model.

Hasil pengujian model dengan melihat nilai-nilai fit (Tabel 4) menunjukkan bahwa, secara umum model mempunyai *goodness of fit* yang baik, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan model yang ada.

Tabel 4
Pengujian Fit Model

ABSOLUTE FIT	KRITERIA	NILAI FIT	KETERANGAN
Chi square; df; probability	tidak signifikan (Hair <i>et al.</i> , 1998) >0,9	150; df26; 0,000	Kurang baik
GFI	(Hair <i>et al.</i> , 1998) <0,08; upper limit <0,1	0,95	Baik
RMR	(Arbuckle, 2005) <0,08; upper limit <0,1	0,03	Baik
RMSEA	(Arbuckle, 2005)	0,09	Baik
INCREMENTAL FIT			
AGFI	>0,8 (Sharma, 1996)	0,85	Baik
NFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,87	Baik
CFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,89	Baik
TLI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,71	Kurang baik
PARSIMONIOUS FIT			
CMIN/DF (<i>subject to sample size</i>)	1 – 2 over fit 2-5 liberal limit (Arbuckle, 2005)	5,8	Kurang baik

Sumber: Data Primer, diolah.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Cronbach's Alpha	Rata-rata	Standar Deviasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Kepemimpinan Transformasional	0,90	3.15	0.85	1										
2. Kepemimpinan Transaksional	0,65	2.23	0.92	.29(**)	1									
3. Kepribadian <i>Openness to New Experience</i>	0,58	3.27	0.79	.05	.01	1								
4. Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	0,78	4.02	0.47	.12(**)	-.05	.19(**)	1							
5. Kepribadian <i>Extraversion</i>	0,50	3.62	0.54	.17(**)	-.02	.04	.33(**)	1						
6. Kepribadian <i>Emotional Stability</i>	0,74	3.27	0.62	.02	.26(**)	.07	.14(**)	.02	1					
7. Dimensi Relasional Modal Sosial	0,76	3.65	0.61	.23(**)	.14(**)	.11(*)	.30(**)	.26(**)	.06	1				
8. Dimensi Kognitif Modal Sosial	0,78	3.56	0.62	.23(**)	-.05	.18(**)	.36(**)	.21(**)	.04	.41(**)	1			
9. Dimensi Struktural Modal Sosial	0,83	4.06	0.62	.15(**)	.14(**)	.14(**)	.50(**)	.43(**)	.12(**)	.36(**)	.42(**)	1		
10. Kinerja <i>In-Role</i>	0,83	4.33	0.67	.16(**)	.17(**)	.16(**)	.50(**)	.26(**)	.16(**)	.20(**)	.31(**)	.45(**)	1	
11. Kinerja <i>Extra-Role</i>	0,83	3.58	0.74	.24(**)	.09(*)	.20(**)	.36(**)	.27(**)	.06	.25(**)	.35(**)	.40(**)	.39(**)	1

Hasil pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan dan kepribadian pada modal sosial serta dampaknya pada kinerja dilakukan dengan melihat adanya *significant path* dalam model. Jika terdapat *significant path*, maka hipotesis akan didukung. Bagan 1 menunjukkan ringkasan hasil pengujian hipotesis.

Pembahasan. Kepemimpinan, kepribadian, dan dimensi struktural modal sosial.

Penelitian ini menemukan bahwa dimensi struktural modal sosial karyawan dipengaruhi oleh kepribadian karyawan, bukan oleh kepemimpinan atasan. Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi dimensi struktural modal sosial, karena perilaku transformasional atasan mungkin lebih mempengaruhi kualitas hubungan atasan dengan karyawan, bukan interaksi antar karyawan yang menjadi fokus riset ini. Bertentangan dengan hipotesis, penelitian ini menemukan bahwa, kepemimpinan transaksional

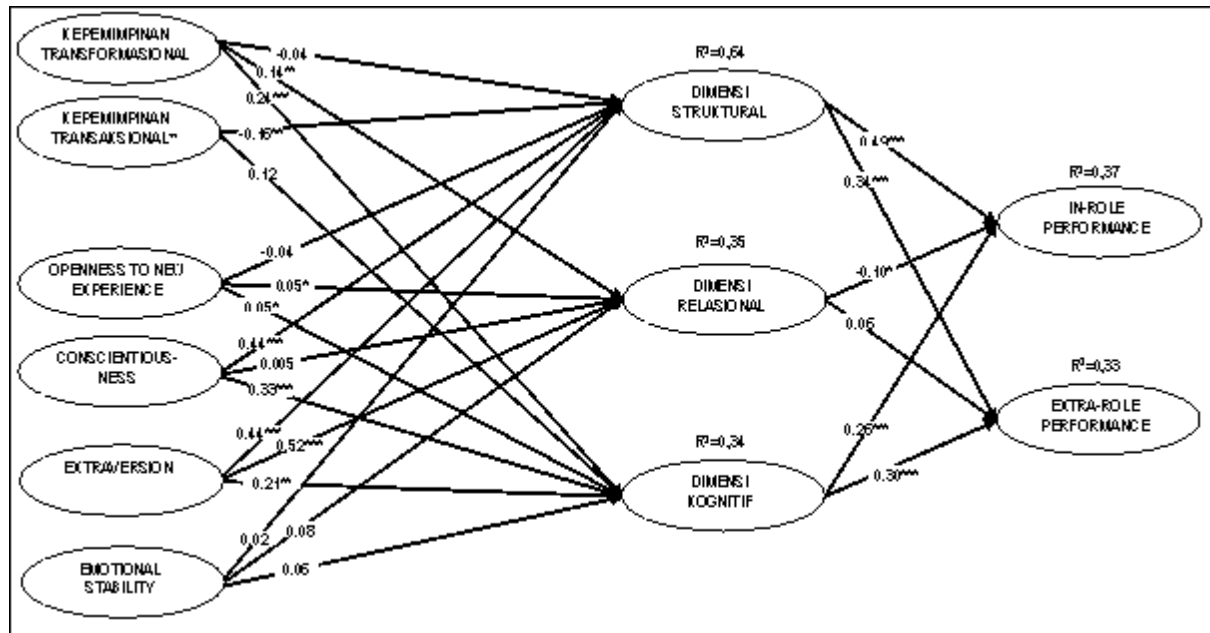
berpengaruh negatif pada dimensi struktural modal sosial. Item-item yang valid untuk variabel kepemimpinan transaksional diduga menyebabkan pengaruh negatif ini. Hasil uji validitas kepemimpinan transaksional menunjukkan adanya tiga item yang valid untuk kepemimpinan transaksional yaitu: atasan saya gagal mengambil tindakan sampai masalah menjadi serius, atasan saya menunggu sampai terjadi kesalahan sebelum mengambil tindakan, dan atasan saya perilakunya mengesankan bahwa masalah harus menjadi genting sebelum mengambil tindakan.

Ketiga item yang valid tersebut masuk dalam kategori *management by exception passive* yaitu perilaku atasan yang baru bertindak setelah masalah terjadi. Perilaku tersebut berpengaruh negatif pada dimensi struktural modal sosial karena seorang atasan yang membiarkan masalah menjadi serius dan membiarkan terjadinya kesalahan kemudian baru bertindak, tidak akan dihargai karyawannya. Bahkan lambatnya tindakan seorang atasan dapat

menyebabkan karyawan saling menuduh satu sama lain tentang siapa yang bertanggung jawab atas masalah yang terjadi, sehingga interaksi antarkaryawan dapat terganggu.

baik dengan rekan kerjanya. Adanya interaksi dengan rekan kerja akan memungkinkan karyawan dengan *extraversion* tinggi mendapatkan berbagai manfaat dari interaksi sosial yang dimilikinya.

Bagan 1
Hasil Pengujian Hipotesis



***p < 0.01 **p < 0.05 *p < 0.1

>> Hasil uji validitas variabel kepemimpinan transaksional hanya menggambarkan adanya *Management by Exception Passive* sebagai bagian dari kepemimpinan transaksional dan tidak menggambarkan kepemimpinan transaksional secara utuh.

Temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* dan *extraversion* berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial, menguatkan *social resources theory* (Lin, 1982 seperti dikutip dalam Lin, 1999). Karyawan dengan *conscientiousness* tinggi akan menyadari bahwa dia tidak mampu bekerja sendiri, karena dia memerlukan informasi, sumberdaya, dan dukungan dari *network* yang dimilikinya. Oleh karena itu, walaupun tidak diwajibkan, dia akan membangun interaksi yang baik dengan rekan kerja untuk menunjang kinerjanya. Beberapa karakteristik karyawan dengan *extraversion* tinggi seperti suka berbicara, mudah bersosialisasi, aktif, dan lebih asertif dari lawan bicaranya (Barrick & Mount, 1991) akan membuat karyawan memiliki interaksi yang

Penelitian ini menemukan bahwa, *openness to new experience* dan *emotional stability* tidak berpengaruh pada dimensi struktural modal sosial. Karyawan dengan tingkat *openness to new experience* tinggi biasanya bersikap terbuka, yang memungkinkan karyawan tersebut dapat menjalin interaksi sosial dengan baik. Penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh sifat terbuka karyawan pada interaksi sosial yang dimilikinya. Hal ini dapat disebabkan oleh sifat karyawan yang cenderung memikirkan diri sendiri yaitu karyawan dapat membuka diri untuk pengalaman dan hal-hal baru, tapi sifat egois seseorang membuatnya enggan terlibat dalam suatu interaksi sosial. Penelitian ini menunjukkan bahwa sifat-sifat *emotional stability* tidak mempengaruhi kemampuan karyawan menjalin

interaksi sosial dengan rekan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena kestabilan emosi mungkin lebih terkait dengan sikap karyawan mengelola diri dalam menghadapi kondisi diluar dirinya, dan tidak terkait langsung dengan bagaimana karyawan tersebut menjalin interaksi sosial dengan rekan kerjanya.

Kepemimpinan, kepribadian, dan dimensi relasional modal sosial.

Penelitian ini menemukan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial. Hal ini terjadi karena seorang atasan yang berperilaku transformasional memberikan visi yang sama bagi setiap karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki tujuan dan keterbebanan yang sama, yang berimbas pada munculnya rasa saling percaya antar karyawan (Pillai *et al.*, 1999). Penelitian ini menemukan bahwa, *openness to new experience* dan *extraversion* berpengaruh positif pada dimensi relasional modal sosial. Keterbukaan karyawan pada hal baru akan membuatnya berani berisiko untuk mempercayai karyawan lain. Dengan mempertimbangkan bahwa *trust* adalah suatu hal yang bersifat resiprokal, maka karyawan yang mempercayai karyawan lain, cenderung lebih mendapatkan kepercayaan dari rekan kerjanya.

Karakteristik karyawan dengan tingkat *extraversion* tinggi, mudah bersosialisasi dan bersedia mempercayai orang lain, akan mempengaruhi *trust* sebagai dimensi relasional modal sosial karyawan tersebut. Hal ini terjadi karena semakin karyawan mudah bersosialisasi dan bersedia mempercayai orang lain, semakin banyak karyawan lain yang suka dengan karyawan tersebut (Klein *et al.*, 2004), sehingga tingkat kepercayaan padanya akan semakin tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa *conscientiousness* dan *emotional stability* tidak berpengaruh pada dimensi relasional modal sosial. *Conscientiousness* lebih terkait dengan usaha seorang karyawan mencapai prestasi kerja yang terbaik. Fokus pada kinerja dapat membuat seorang karyawan tidak sempat menjalin hubungan interpersonal dengan rekan kerja, sehingga *conscientiousness* tidak mempengaruhi dimensi relasional modal sosial.

Emotional stability lebih terkait dengan kemampuan karyawan mengelola emosi, sehingga dia tidak mudah takut dan tidak mudah kuatir (Barrick &

Mount, 1995). Keberadaan hal ini tidak mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk dipercaya dan mempercayai karyawan lain, sehingga *emotional stability* tidak berpengaruh pada dimensi relasional modal sosial.

Kepemimpinan, kepribadian, dan dimensi kognitif modal sosial.

Penelitian ini menemukan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan. Beberapa unsur kepemimpinan transformasional seperti: pengkomunikasian visi yang menarik, penggunaan simbol untuk memfokuskan usaha karyawan, dan upaya atasan memberi contoh perilaku yang harus dilakukan dalam organisasi akan mempengaruhi keberadaan hal-hal yang perlu dipahami bersama (*shared cognitives*) dan memfasilitasi tindakan bersama dalam organisasi (Bass, 1985). Penelitian ini menemukan bahwa, kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada dimensi kognitif modal sosial. Keberadaan dimensi kognitif modal sosial akan lebih dipengaruhi oleh keteladanan seorang atasan yang memberi contoh dan mengkomunikasikan *shared cognitives* tersebut secara baik, yang merupakan unsur kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini menemukan bahwa, *openness to new experience*, *conscientiousness*, dan *extraversion* berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial. Keterbukaan karyawan pada hal baru akan mempengaruhi penerimaannya pada *shared languages (codes)*, *shared narratives* dan *shared vision* yang merupakan dimensi kognitif modal sosial. Terkait dengan *conscientiousness*, jika suatu organisasi menetapkan adanya visi bersama yang ingin dicapai, atau adanya *shared language* yang dijadikan “bahasa bersama” untuk memperlancar komunikasi dalam organisasi, karyawan dengan tingkat *conscientiousness* tinggi akan lebih dapat menerima hal-hal tersebut. Hal ini disebabkan karyawan dengan tingkat *conscientiousness* tinggi memiliki dorongan besar untuk berprestasi, sehingga dia akan menerima kesepakatan yang ada untuk menunjang kerjanya (Barrick & Mount, 1995).

Extraversion berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial, karena karyawan dengan tingkat *extraversion* tinggi memiliki kemampuan bersosialisasi

yang baik (Barrick & Mount, 1995). Kemampuan bersosialisasi akan membuat dia semakin toleran, sehingga dapat menerima adanya kesepakatan-kesepakatan yang berlaku dalam organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa *emotional stability* tidak mempengaruhi dimensi kognitif modal sosial. Karyawan dengan tingkat kestabilan emosi tinggi biasanya tidak mudah kuatir, tidak mudah takut, jarang merasa rendah diri, tahan uji, tidak mudah stress, *easy-going*, dan tetap tenang dalam menghadapi segala sesuatu (Barrick & Mount, 1991; Moberg, 1999). Keberadaan hal-hal tersebut tidak mempengaruhi penerimaan karyawan atas *shared languages (codes)*, *shared narratives* dan *shared vision* yang merupakan dimensi kognitif modal sosial, karena kestabilan emosi seseorang lebih terkait dengan kemampuan seseorang mengelola emosi untuk menghadapi lingkungan luarnya.

Modal sosial dan kinerja.

Penelitian ini menemukan bahwa, dimensi struktural dan dimensi kognitif modal sosial berpengaruh positif pada *in-role performance* dan *extra-role performance*. Karyawan dengan dimensi struktural modal sosial yang tinggi akan memiliki interaksi sosial yang baik dengan rekan kerja. Interaksi sosial tersebut memungkinkan karyawan saling berbagi akses ke sumber informasi yang lebih luas, sehingga akan meningkatkan kualitas, relevansi, serta ketepatan waktu untuk informasi yang diperlukan dalam menunjang kinerja (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Hasil penelitian ini menguatkan *weak tie theory* (Granovetter, 1973). Seorang karyawan memiliki dua jenis interaksi dengan rekan kerja yaitu interaksi yang intensif (*strong tie*) dan interaksi yang tidak intensif (*weak tie*). Interaksi yang tidak intensif terjadi bila karyawan tetap memiliki interaksi dengan rekan kerja, walaupun mereka jarang sekali bertemu (berinteraksi). Meskipun sifatnya lemah, interaksi yang tidak intensif tetap penting, karena kadangkala karyawan memerlukan dukungan dari rekan kerja, yang tidak bisa dilakukan oleh rekan kerja yang biasa berinteraksi dengannya (*strong tie*), tapi bisa dilakukan oleh rekan kerja yang jarang berinteraksi dengannya (*weak tie*). Hasil penelitian ini menguatkan *structural hole theory* (Burt, 1997). Pada umumnya, pihak-pihak dalam organisasi saling memerlukan untuk saling mendukung dan

bertukar informasi maupun sumberdaya dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi kadangkala ada beberapa karyawan (*alters*) yang sebenarnya saling memerlukan tapi tidak terhubung satu sama lain, sehingga menciptakan suatu *structural hole*. Seorang karyawan (*ego*) yang memiliki hubungan dengan banyak rekan kerja (*alters*) akan menutup *structural hole* yang ada. Dengan demikian, dia akan mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya tersebut, sehingga dia dapat berkinerja dengan baik (*in-role performance*). Selain itu, karyawan (*ego*) yang dapat menghubungkan rekan kerja (*alters*) yang tidak terhubung dan tidak mengenal satu sama lain sementara mereka memerlukan hal itu, dia dapat dikatakan sudah mendukung rekan kerjanya dengan menjembatani hubungan yang semula terputus, sehingga kinerja karyawan yang diukur dengan *extra-role performance* akan baik.

Temuan penelitian ini memperkuat *social resource theory* (Lin, 1982 seperti dikutip dalam Lin, 1999) yang menyebutkan bahwa, ada sumberdaya yang melekat dalam suatu interaksi sosial. Karyawan yang memiliki interaksi sosial yang baik dengan rekan kerja akan mampu memanfaatkan sumberdaya tersebut, sehingga kinerja *in-role* nya akan semakin tinggi. Selain itu, *network* yang dimiliki karyawan juga memungkinkan dia dapat saling membantu dengan rekan kerja, sehingga kinerja yang diukur *extra-role performance* juga akan baik. Keberadaan dimensi kognitif yang kuat ditandai dengan adanya kesamaan pemahaman karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja yang akan menciptakan kerjasama yang lebih baik antarkaryawan (Adler & Kwon, 2002). Dengan adanya kerjasama yang baik, setiap karyawan dapat saling mendukung, sehingga dia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang organisasi akan membuat setiap karyawan memiliki kedekatan yang kuat, sehingga karyawan tersebut dapat mendukung rekan kerjanya dalam bekerja. Dengan demikian, dimensi kognitif modal sosial akan berpengaruh positif pada *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Bertentangan dengan riset yang ada, penelitian ini menemukan bahwa, dimensi relasional modal sosial berpengaruh negatif pada *in-role performance*. Hal ini dapat dijelaskan dalam konteks *the downside of social capital* (Portes, 1996). Adanya rasa saling percaya antarkaryawan akan menumbuhkan solidaritas yang

kuat, yang menyebabkan karyawan sangat kompak, dan kadangkala sulit diatur oleh manajemen. Hal ini dapat menurunkan kinerja karena fokus karyawan terpecah menjadi bekerja dan berupaya bersama melawan manajemen untuk memperjuangkan haknya. Dengan demikian, perusahaan perlu menyadari bahwa adanya dimensi relasional yang terlalu kuat dapat membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan, jika karyawan yang bersatu menganggap perusahaan berada diluar kelompok mereka dan bukan mitra mereka dalam bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa, dimensi relasional modal sosial tidak berpengaruh pada *extra-role performance*. Ada dua hal pokok yang dapat diduga menyebabkan hal ini. Pertama, karyawan terikat pada deskripsi tugas dan beban kerja yang sangat ketat, yang mengakibatkan karyawan hanya dimungkinkan untuk berfokus pada pelaksanaan tugasnya sendiri dan tidak dimungkinkan untuk dapat membantu rekan kerjanya. Kedua, adanya rasa saling percaya yang terlalu kuat antara beberapa karyawan akan membuat mereka menjadi kelompok yang sangat kompak. Kekompakan ini dapat membuat kelompok tersebut sangat sulit dimasuki orang lain. Hal ini menyebabkan karyawan diluar kelompok dengan rasa saling percaya tinggi tersebut, akan sulit untuk bisa masuk ke kelompok tersebut dan meminta dukungan mereka, sehingga adanya dimensi relasional yang terlalu kuat tidak mempengaruhi kesediaan karyawan mendukung rekan kerja yang berada di luar kelompok mereka (*extra-role performance*).

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Simpulan.

Pertama, *conscientiousness* dan *extraversion* karyawan berpengaruh positif pada dimensi struktural modal sosial karyawan, serta kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional atasan tidak membentuk interaksi antarkaryawan sebagai dimensi struktural modal sosial karyawan. Kedua, perilaku transformasional atasan, *openness to new experience* dan *extraversion* karyawan berpengaruh positif pada *trust* antarkaryawan sebagai dimensi relasional modal sosial. Ketiga, perilaku transformasional atasan dalam bentuk karisma, *openness to new experience*, *consci-*

entiousness, dan *extraversion* berpengaruh positif pada dimensi kognitif modal sosial karyawan. Keempat, dimensi struktural dan dimensi kognitif modal sosial karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Kontribusi Praktis.

Penelitian ini dilakukan dalam setting perusahaan manufaktur besar di Yogyakarta, Semarang, dan Solo. Oleh karena itu, kontribusi praktis bagi pengambil keputusan perlu memperhatikan kemiripan setting perusahaan dengan setting penelitian ini. Dalam hal ini, penelitian ini memberikan empat manfaat praktis bagi pimpinan perusahaan. Pertama, pimpinan perusahaan perlu berperilaku transformasional yang berpengaruh positif pada dimensi relasional dan dimensi kognitif modal sosial.

Kedua, pimpinan perusahaan sebaiknya tidak berperilaku yang menunjukkan adanya *management by exception passive* sebagai bagian dari perilaku transaksional. Perilaku tersebut yang bersifat reaktif, lambat bertindak dengan membiarkan suatu kesalahan terjadi baru mengambil tindakan, dan menunggu masalah menjadi genting baru bertindak, justru akan merusak interaksi antarkaryawan yang ada. Ketiga, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to new experience* yang memiliki pengaruh positif pada modal sosial karyawan. Dengan demikian, pimpinan perusahaan perlu memilih karyawan dengan tingkat *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to new experience* yang tinggi atau mengembangkan ketiga faktor kepribadian tersebut dengan berbagai program pengembangan karyawan. Keempat, pimpinan perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan dengan dua ukuran yaitu pelaksanaan pekerjaan sesuai deskripsi serta pencapaian target kerja karyawan (*in-role performance*), dan seberapa baik karyawan mau bekerjasama serta mendukung rekan kerjanya (*extra-role performance*).

Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.

Penelitian ini baru mengungkap perilaku transformasional dan transaksional atasan serta beberapa faktor kepribadian yang mempengaruhi

terbentuknya modal sosial karyawan. Peneliti mendatang dapat menguji adanya pengaruh kesesuaian (*fit*) antara perilaku atasan dan kepribadian karyawan pada modal sosial karyawan, karena perilaku kepemimpinan tertentu akan lebih optimal diterapkan pada karyawan dengan kepribadian tertentu. Peneliti mendatang juga dapat mengembangkan penelitian modal sosial dengan menguji beberapa anteseden lain untuk modal sosial.

Penelitian ini menghadapi keterbatasan dengan instrumen *Multifactor Leadership Questionnaire* (Bass, 1995) dan *NEO Five Factor Inventory* (Mc. Crae & Costa, 1992). Kedua instrumen tersebut merupakan instrumen yang sangat banyak dipakai dalam riset tentang kepemimpinan dan kepribadian. Meskipun proses *back translation* telah dilakukan, tapi validitas untuk beberapa bagian kuesioner tersebut kurang. Peneliti mendatang dapat memperbaiki instrumen tersebut disesuaikan ke *setting* penelitian.

Keterbatasan lain terkait dengan distribusi data yang tidak normal pada beberapa variabel. Meskipun ketidaknormalan distribusi data ini normal terjadi dalam riset keperilakuan (Hoyle, 1995), tetapi perlu dilakukan metode estimasi yang tepat untuk mengatasi hal ini. Cara ideal untuk mengatasi ketidaknormalan distribusi data yaitu dengan metode estimasi ADF (*asymptotically distribution free*) tidak dapat dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah sampel tidak mencukupi untuk analisis model persamaan struktural dengan metode ADF.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P.S., dan Kwon, S.W. 1999. *Social Capital: The Good, The Bad, and The Ugly*. Paper Presented at the 1999 Academy of Management Meeting in Chicago.
- Adler, P.S., dan Kwon, S.W. 2002. Social Capital: Prospects for A New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1):17- 40.
- Akdere, M. 2005. Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development. *Singapore Mangement Review*, 27(2): 1-24.
- Barrick, M.R., dan Mount, M.K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44: 1-26.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Borkenau, P., dan Ostendorf, F. 1998. The Big Five as States: How Useful is the Five Factor Model to Describe Intraindividual Variations Over Time. *Journal of Research in Personality*, 32: 202-221.
- Burns, J. Mc. G. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row Publisher.
- Burt, R.S. 1997. The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42: 339-365.
- Chua, A. 2002. The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(4): 375-392.
- Coleman, J.S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, Supplement S95-S120.
- Cook, J. dan Wall, T. 1980. New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
- Couto, R.A. 1997. *Social Capital and Leadership*. Working Paper at the Academy of Leadership Press.
- Cunningham, I. 2002. Developing Human and Social Capital in Organizations. *Industrial and Commercial Training*, 34(3): 89-94.
- Davis-Blake, A. , dan Pfeffer, J. 1989. Just A Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Reseach. *Academy of Management Review*, 14(3): 385-400.

- Digman, J.M. 1990. Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41: 417-440.
- Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics*. New York: Mc Graw Hill.
- Granovetter, M.S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hogan, R. 2000. What is Personality. *Advantage Hiring Newslett*, November 7.
- House, R.J., Shane, S.A., dan Herold, D.M. 1996. Rumors of the Death of Dispositional Research are Vastly Exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1): 203-224.
- Klein, K.J., Lim, B.C., Saltz, J.L., dan Mayer, D.M. 2004. How Do They Get There? An Examination of the Antecedents of Centrality in Team Networks. *Academy of Management Journal*, 47(6): 952-963.
- Leana, C.R., dan Van Buren, H. 1999. Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*, 24(3): 538-555.
- Lin, N. 1999. Building A Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1): 28-51.
- McCrae, R.R. dan John, O.P. 1992. An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*: 175-215.
- Moberg, D.J. 1999. The Big Five and Organizational Virtue. *Business Ethics Quarterly*, 9(2): 245-272.
- Nahapiet, J., dan Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Peck, S.R. 1994. Exploring the Link Between Organizational Strategy and the Employment Relationship: The Role of Human Resources Policy. *Journal of Management Studies*, 31:715-735.
- Pillai, R., Schriesheim, C.A., & Williams, E.S. 1999. Fairness Perception and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6): 897-933.
- Portes, A. 1998. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24:1-24.
- Tabachnick, B.G. dan Fidell, L.S. 1996. *Using Multivariate Statistics*. Harper Collins College Publishers.
- Tsai, W., dan Ghoshal, S. 1998. Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Network. *Academy of Management Journal*, 44(4): 464-476.
- Waldstrom, C. 2004. *Social Capital in Organizations – Beyond Structure and Metaphor*.
- Williams, L.J. dan Anderson, S.E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3):601-617.

KANDUNGAN INFORMASI KOMPONEN-KOMPONEN LABA PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA ¹

Subekti Djamaluddin dan Rahmawati ²

ABSTRACT

The purpose of this research are: (1) to test the effects of accrual discretionary and accrual nondiscretionary to stock return, and (2) to test the effect of operating cash flow to stock return. Results of this research are expected to give contribution to literature of accountancy specific about examination accounting data relevance.

This research data are collected from ICMD (Indonesian Capital Market Directory) and/or annual report company which are provided by the Capital Market Reference Center (PRPM) of Jakarta Stock Exchange (BEJ). Population of this research is all public bank exists at Indonesian in the year 2000 until 2004 which enlist in BEJ. Purposive sampling method was used to collecting data, and 104 observations are collected.

Hypothesis 1a in this research is accepted for two days after publication financial statement date. Hypothesis 1b in this research is not accepted at all of period of examination. The next research is expected to use nonlinear regression model because it can give better result and to be more powerfull.

Keywords: *stock return, accrual component in earnings, cash component in earnings*

PENDAHULUAN

Pertanyaan mengenai kebermanfaatan *earnings* sangat penting bagi para pemakai informasi keuangan yaitu para investor, kreditor, peneliti akuntansi, dan regulator. Banyak investor yang memandang pengukuran *earnings* yang berdasarkan akrual merupakan prediktor yang lebih baik untuk arus kas di masa yang akan datang dan bermanfaat sebagai dasar penilaian ekuitas (Chambers dkk., 1998). *Earnings*, sebagai “*bottom line*” secara luas dipercaya untuk menjadi elemen informasi utama yang dapat disediakan di dalam laporan keuangan. *Earnings* pada dasarnya merupakan jumlah arus kas bersih dari operasi dan akrual. Akrual menjadi komponen laba karena pemakaian konsep akrual sebagai dasar penyusunan laporan keuangan. Dasar akuntansi akrual lebih unggul daripada akuntansi aliran kas karena:

- a. Lebih relevan dalam mengukur kinerja perusahaan (Dechow, 1994; Dechow dkk., 1998; Dechow dan Dichev, 2002).
- b. Dapat memprediksi arus kas dimasa yang akan datang (Ariyani dan Rahmawati, 2003).
- c. Mempunyai kekuatan prediksi untuk pergerakan harga-harga saham di masa mendatang (Chan dkk., 2001).

¹ Penelitian ini didanai oleh Dikti sebagai Pemenang Penelitian Dosen Muda Tahun 2007.

² Subekti Djamaluddin dan Rahmawati adalah Dosen Tetap Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Sebelas Maret, Surakarta.

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan akuntansi akrual mengemukakan bahwa:

- a. Implikasi penerapan akuntansi akrual adalah mengurangi permasalahan *timing* dan *matching* pada akuntansi aliran kas, serta laba sebagai sumber informasi utama (Dechow, 1994).
- b. Informasi laba yang dihasilkan dari akuntansi berbasis akrual mengandung informasi kualitas laba (Thomas dan Zhang, 2000, Richardson, 2001, dan Dechow dan Dichev, 2002).
- c. Informasi kualitas laba penting artinya bagi para pemakai laporan keuangan, terutama digunakan untuk keputusan pembuatan kontrak dan pembuatan keputusan investasi (Barth dkk., 1999).

Berdasarkan *review* beberapa penelitian tentang kandungan informasi akrual dapat disimpulkan bahwa akrual tidak memiliki persistensi yang lebih baik dibandingkan dengan arus kas yang masih mengasumsikan hubungan linier, tetapi baik arus kas maupun akrual memiliki kekuatan penjelas untuk meramalkan laba abnormal di masa depan dan untuk menjelaskan nilai pasar ekuitas. Anomali persistensi komponen akrual kelolaan dibanding arus kas operasi dinyatakan dalam penelitian Xie (2001) dan DeFond dan Park (2001) dengan mempertimbangkan pengaruh *growth in net operating assets*. Penelitian serupa telah dilakukan Purnamawati (2004) menunjukkan hasil yang konsisten.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah: apakah ada hubungan antara komponen akrual dan kas dari laba dengan *return* saham dalam industri perbankan di Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pasar Sekuritas Efisien

Teori pasar sekuritas efisien dapat memberikan prediksi bahwa harga-harga sekuritas sebagai hasil interaksi perilaku investor memiliki beberapa karakteristik menarik. Pada dasarnya, harga-harga tersebut mencerminkan secara tepat pengetahuan kolektif dan kemampuan memproses informasi yang dimiliki inves-

tor. Sesungguhnya proses yang terjadi terhadap harga sekuritas cukup kompleks dan tidak mudah dimengerti. Efisiensi pasar sekuritas memiliki implikasi yang penting di dalam akuntansi keuangan. Salah satunya adalah bahwa efisiensi pasar sekuritas membawa implikasi secara langsung terhadap konsep *full disclosure*. Efisiensi berimplikasi mempunyai kandungan informasi tentang *disclosure* informasi tersebut, sehingga informasi dapat disampaikan dengan mudah dalam bentuk catatan kaki dan pengungkapan tambahan seperti halnya yang terdapat di dalam laporan keuangan itu sendiri.

Sesungguhnya di dalam teori pasar efisien, informasi akuntansi berada pada posisi bersaing dengan sumber-sumber informasi lainnya seperti berita-berita dalam media, analisis keuangan, dan bahkan harga pasar itu sendiri. Sebagai suatu alat atau sarana untuk menyampaikan informasi kepada investor, informasi akuntansi akan bermanfaat hanya apabila informasi tersebut relevan, dapat dipercaya, tepat waktu, dan hemat, relatif dibandingkan dengan sumber informasi lainnya.

Teori pasar sekuritas efisien juga memberikan petunjuk penting mengenai alasan teoritis utama tentang keberadaan asimetri informasi. Ketika beberapa partisipan pasar mengetahui lebih banyak dibandingkan partisipan yang lain, maka akan terjadi tekanan untuk menemukan mekanisme dalam rangka mendapatkan informasi yang lebih baik, ada pihak-pihak tertentu yang akan melakukan dengan lebih cepat, dan ada pihak-pihak tertentu yang dengan kredibel mengkomunikasikan informasi yang mereka miliki kepada pihak yang lain, dan sementara itu di sisi yang lain ada pihak-pihak tertentu yang tidak memiliki informasi yang cukup untuk dapat melindungi diri mereka dari kemungkinan eksploitasi untuk mendapatkan informasi yang lebih baik. *Insider trading* merupakan contoh mengenai terjadinya eksploitasi.

Akuntansi merupakan suatu mekanisme untuk memungkinkan terjadinya komunikasi mengenai informasi relevan dari pihak yang ada di dalam kepada pihak di luar perusahaan. Selain itu dengan adanya akuntansi juga memungkinkan untuk dapat dilakukan pembuatan keputusan yang lebih baik.

Situasi sesungguhnya yang terjadi di dalam kenyataan adalah tidak sederhana, karena adanya anomali yang terjadi di dalam pasar sekuritas efisien,

yaitu terjadinya perilaku harga sekuritas yang tidak konsisten dengan teori. Jika informasi bersifat bebas, maka jelaslah bahwa setiap investor akan berusaha untuk memanfaatkan informasi tersebut. Sebagai contoh, di dalam kondisi yang ideal, setiap investor akan berusaha untuk mengetahui bagaimana cara melakukan realisasi terhadap aliran kas dan dividen yang akan datang. Dalam asumsi tersebut, informasi adalah bersifat bebas dan dalam kondisi yang ideal, sehingga publik dapat dengan sungguh-sungguh melakukan kegiatan observasi. Dalam keadaan demikian, semua investor akan menggunakan informasi tersebut dan proses arbitrase akan dapat memberikan jaminan bahwa nilai pasar perusahaan secara otomatis akan mengalami penyesuaian yang mencerminkan tentang harapan atau ekspektasi atas aliran kas yang telah direvisi.

Informasi dalam kenyataannya tidak bersifat bebas atau dalam kondisi yang tidak ideal. Setiap investor harus melakukan estimasi subyektif sendiri-sendiri dalam melakukan penilaian terhadap profitabilitas, arus kas, dan dividen yang akan dibayarkan perusahaan di masa yang akan datang. Selanjutnya, estimasi-estimasi tersebut akan selalu mengalami revisi (penyempurnaan) apabila ditemukan adanya informasi baru. Dalam menghadapi situasi tersebut, biasanya setiap investor akan menggunakan pertimbangan *cost-benefit* dalam menentukan pertimbangan seberapa besar pengorbanan (biaya) yang akan dilakukan dan seberapa besar manfaat (informasi) dapat diperoleh.

Terdapat sejumlah sumber-sumber informasi yang relevan, misalnya: *the financial press*, masukan informasi dari teman dan asosiasi, perubahan kondisi ekonomi, saran analis dan pialang, dan lain-lain. Pada umumnya investor secara terus menerus akan melakukan revisi atau penyempurnaan terhadap pertimbangan probabilitas subyektif yang mereka gunakan setelah menerima berbagai macam informasi. Berdasarkan berbagai kemungkinan informasi tersebut, yang pada umumnya dipertimbangkan sebagai sumber utama informasi yang bersifat *cost-effective* adalah laporan keuangan tahunan perusahaan (Scott, 2000).

Beberapa investor ada yang menghabiskan waktu dan uang mereka untuk menggunakan berbagai sumber informasi tersebut sebagai dasar yang memberikan pedoman di dalam pemilihan pengambilan

keputusan. Investor yang mempunyai informasi lebih banyak (*informed*) biasanya akan bergerak lebih cepat setelah menerima informasi baru. Apabila mereka tidak bertindak demikian, maka investor lain akan mendahuluinya dan nilai pasar sekuritas akan segera mengalami penyesuaian dalam mengeliminasi manfaat informasi baru.

Apabila investor dalam jumlah yang cukup signifikan berperilaku dengan cara seperti di atas, maka pasar akan menjadi efisien. Terdapat beberapa definisi mengenai pasar sekuritas efisien. Definisi yang digunakan di sini adalah pasar sekuritas efisien dalam bentuk *semi-strong form*, yaitu (Scott, 2000):

Suatu pasar sekuritas efisien adalah apabila harga-harga sekuritas yang diperdagangkan di dalam pasar pada setiap waktu benar-benar mencerminkan (*properly reflect*) semua informasi yang terpublikasi mengenai sekuritas tersebut.

Implikasi yang jelas mengenai keberadaan pasar sekuritas efisien adalah harga pasar sekuritas akan berfluktuasi secara acak sepanjang waktu.

Berjalannya proses bagaimana harga pasar benar-benar mencerminkan semua informasi yang tersedia tidak begitu jelas atau tidak transparan. Investor yang rasional dan memiliki informasi yang cukup akan berusaha untuk mendapatkan informasi sejelas-jelasnya mengenai sekuritas yang diperdagangkan. Namun, tidak ada jaminan bahwa seseorang (individu) akan dengan tepat menginterpretasi informasi tersebut. Suatu model mengenai teori pengambilan keputusan akan memberikan suatu cara untuk memproses informasi, tetapi tidak ada jaminan bahwa pemrosesannya akan berjalan dengan benar. Sebagai akibatnya, untuk investor yang berbeda akan bereaksi dengan cara yang berbeda terhadap informasi yang sama, meskipun mereka semua menerima informasi secara rasional. Hal tersebut dimungkinkan terjadi, karena setiap individu memiliki keyakinan dasar awal yang berbeda (*different prior beliefs*).

Dengan demikian, di dalam pasar sekuritas efisien, harga-harga dengan cepat dan tepat mencerminkan semua informasi yang tersedia dan harga pasar sekuritas yang terdapat di dalam pasar tersebut akan berfluktuasi secara random pada setiap saat.

STUDITENTANG RELEVANSI NILAI AKRUAL

Wilson (1986) meneliti kandungan informasi dua variabel akrual yaitu *current* akrual dan *noncurrent* serta kandungan informasi relatif akrual total dan kas dari operasi. Penelitian tersebut mempertimbangkan secara terpisah kandungan informasi relatif *noncurrent* akrual dan modal kerja dari operasi serta *current* akrual dan kas dari operasi. Hasilnya adalah komponen akrual total dan kas dari laba mempunyai kandungan informasi inkremental melebihi komponen kas. Akrual *noncurrent* tidak memiliki kandungan informasi inkremental melebihi modal kerja dari operasi.

Bowen dkk. (1987) menaksir bahwa data arus kas dalam laporan keuangan dapat dilihat dari dua pandangan yaitu:

1. Pandangan institusi: apakah data arus kas akan menambah informasi data akrual,
2. Pandangan konsep primitif: apakah proses akrual akan menambah informasi arus kas.

Hasil penelitiannya adalah kedua komponen laba yaitu arus kas dan akrual mengandung informasi dan memiliki implikasi yang berbeda.

Sloan (1996) dalam suatu studinya dengan menggunakan jumlah sampel yang besar yaitu 40.769 pengumuman *earnings* tahunan selama tahun 1962-1991, memisahkan *net income* yang dilaporkan kedalam aliran kas operasional (*operating cash flow*) dan komponen akrual. Pemisahan tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Net income} = \text{Operating cash flows} + \text{Net accrual}$$

Persistensi kinerja laba dipengaruhi oleh besarnya komponen kas dan akrual dari laba (Sloan, 1996). Komponen tersebut menjelaskan variasi *return* yang lebih besar daripada yang dijelaskan oleh laba agregat itu sendiri, dan bukti ini sesuai bahwa dekomposisi laba memberikan sejumlah informasi yang secara statistik signifikan yang akan hilang jika hanya laba saja yang dilaporkan. Penelitian Barth dkk. (1999) merupakan pengembangan dari model Ohlson (1995). Pengembangan model komponen laba yang menyatakan bahwa relevansi nilai komponen laba tergantung pada kemampuannya untuk memprediksi laba abnormal di masa depan dan persistensi komponen tersebut. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

baik arus kas maupun akrual memiliki kekuatan penjelas untuk meramalkan laba abnormal di masa depan dan untuk menjelaskan nilai pasar ekuitas, tetapi arus kas memiliki persistensi yang lebih baik daripada akrual.

Fairfield dan Yohn (2000) melakukan penelitian yang berjudul "*are cash earnings better than accrued earnings?*". Penelitian tersebut merupakan perluasan dari penelitian terdahulu tentang isu hubungan antara akrual dengan kualitas *earnings*. Tujuan penelitian tersebut memeriksa kandungan informasi kas dan akrual *earnings* sebagai penghitung *return on assets* (ROA). Variabel dependennya adalah ROA satu tahun ke depan. Variabel independennya adalah ROA, *earnings* akrual, *earnings* kas dan pertumbuhan dalam aktiva operasi bersih dalam tahun t. Hasil menggambarkan bahwa terlalu dini untuk menyimpulkan bahwa *earnings* akrual lebih rendah kualitasnya daripada *earnings* kas. Akrual berkorelasi sangat tinggi dengan total pertumbuhan aktiva operasi bersih dan kedua konstruk tersebut berhubungan negatif dengan profitabilitas perusahaan di masa yang akan datang. Setelah mengendalikan pertumbuhan, akrual memberikan sedikit atau tidak sama sekali informasi tentang persistensi profitabilitas di masa yang akan datang. Penelitian tambahan yang memeriksa pengaruh pertumbuhan dan konservatisme akuntansi pada profitabilitas di masa yang akan datang mungkin membantu mengidentifikasi sinyal yang reliabel dari kualitas *earnings*. Dapat disimpulkan bahwa *earnings* kas secara umum tidak lebih baik dari *earnings* akrual.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Di Indonesia, penelitian yang menguji pengaruh komponen laba, akrual dan arus kas dilakukan oleh Anggono (2002). Hasil penelitian tersebut adalah secara inkremental, baik arus kas maupun akrual memberikan tambahan informasi yang signifikan untuk memprediksi laba abnormal di masa depan. Namun, tambahan informasi akrual lebih rendah daripada arus kas. Pengujian mengenai daya penjelas komponen laba pada nilai pasar ekuitas menunjukkan hasil bahwa arus kas dan akrual tidak relevan untuk penilaian ekuitas. Pengujian mengenai kemampuan (prediksi dan daya penjelas) komponen laba pada perusahaan yang memiliki laba usaha positif menunjukkan hasil yang lebih baik daripada keseluruhan sampel. Arus kas

menunjukkan persistensi yang lebih baik jika dibandingkan dengan akrual yang tidak signifikan.

Akrual memiliki peranan penting dalam pengukuran laba dan pelaporan keuangan. Premis dasar dalam akuntansi akrual adalah bahwa laba yang terdiri dari arus kas operasi dan akrual, akan memberikan indikator yang lebih baik untuk laba masa depan, dividen dan arus kas, bila dibandingkan dengan arus kas saat ini dan masa lalu. Jika premis ini benar, dan jika nilai ekuitas mencerminkan laba di masa depan, maka akrual juga akan dipertimbangkan dalam penilaian ekuitas atau relevan dalam penilaian (Barth dkk., 1999). Akrual dan arus kas merupakan "mirror images" yaitu jika koefisien akrual bernilai signifikan negatif maka koefisien arus kas diharapkan bernilai signifikan positif.

Kerangka untuk memahami implikasi akrual nonkelolaan dalam manajemen laba dan penelitian pasar modal ditulis oleh Dechow dkk. (1998). Penelitian sebelumnya yang telah direview terdapat kesalahan klasifikasi dari akrual nonkelolaan menjadi kelolaan. Peneliti-peneliti seharusnya mempertimbangkan properti kesalahan klasifikasi akrual non-kelolaan ketika menginterpretasi hasil empiris mereka. Hal-hal yang penting dari kesalahan klasifikasi akrual non-kelolaan adalah:

1. Akrual nonkelolaan yang salah klasifikasi menjadi kelolaan oleh teknik Healy secara positif berhubungan dengan *earnings* dan secara negatif berhubungan dengan arus kas operasi,
2. Akrual nonkelolaan yang salah klasifikasi menjadi kelolaan dengan teknik Jones secara negatif berhubungan dengan arus kas operasi dan *earnings* nonkelolaan,
3. Akrual nonkelolaan yang salah klasifikasi menjadi kelolaan dengan teknik Jones dan Healy berisi informasi yang mempunyai nilai relevan yang direfleksikan dalam *return* saham *contemporaneous*.

Secara umum, model yang dikembangkan dalam penelitian tersebut memberikan petunjuk kerangka untuk penelitian akuntansi yang berdasarkan pasar di masa yang akan datang untuk meneliti penetapan harga saham dari arus kas dan akrual. Beberapa model yang ada untuk mengukur akrual tidak terlepas dari kesalahan pengukuran dan bias yang mengakibatkan kesimpulan tentang manajemen laba secara empiris tidak valid (Hansen, 1999).

Sebuah penelitian sebagai kelanjutan dari penelitian Sloan (1996) menggambarkan bahwa akrual adalah indikator utama dalam *earnings* dan *return* saham dilakukan oleh Richardson dkk. (2001). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa informasi dalam akrual tentang kualitas *earnings* tidak dibatasi dengan akrual sekarang yang dianalisis oleh Sloan tetapi lebih pada akrual yang nonsekarang. Secara keseluruhan hasil mengindikasikan bahwa total akrual yang didefinisikan sebagai perbedaan antara *earnings* dan *free cash flows* memberikan suatu intuisi, kekuatan dan pengukuran yang sederhana tentang kualitas *earnings*. Berlawanan dengan studi yang ada, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa informasi akrual tentang kualitas *earnings* tidak dapat diatribusi sebagai faktor tunggal seperti halnya akrual kelolaan atau pertumbuhan perusahaan.

Informasi laporan keuangan dapat digunakan untuk menentukan harga sekuritas ekuitas. Persistensi kinerja laba dipengaruhi oleh besarnya komponen kas dan akrual dari laba. Penelitian relevansi nilai dirancang untuk menetapkan manfaat nilai-nilai akuntansi terhadap penilaian ekuitas perusahaan. Ada hubungan yang mapan antara *earnings*, nilai buku, dan nilai ekuitas. Akrual memiliki peranan penting dalam pengukuran laba dan pelaporan keuangan.

Berdasarkan telaah literatur yang berhubungan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1a: ada hubungan antara komponen akrual kelolaan dari *earnings* dengan *return* saham.

H1b: ada hubungan antara komponen kas dari *earnings* dengan *return* saham.

METODA PENELITIAN

Pengukuran Variabel

Variabel dependen

Kinerja saham diprosikan dengan *return* yaitu hasil yang diperoleh dari investasi. CAR (*cumulative abnormal return*) dihitung dengan menggunakan model pasar sesuaian dengan langkah sebagai berikut:

$$AR_{it} = R_{it} - R_{mt}$$

Keterangan:

AR_{it} : Return tidak normal (*abnormal return*) saham i hari ke t

R_{it} : Return rata-rata saham i hari t

R_{mt} : Return pasar pada hari t

Return saham diperoleh dengan mencari *return* harian yang diwakili dengan *closing price* saham selama periode *window*. Return sesungguhnya dihitung menurut rumus berikut ini:

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

Keterangan:

R_{it} : Return sesungguhnya perusahaan i periode ke t

P_{it} : Harga penutupan (*closing price*) saham i pada waktu t

P_{it-1} : Harga penutupan (*closing price*) saham i pada waktu t-1

Return pasar diperoleh dengan mencari *return* saham pasar harian yang diwakili dengan IHSG pada hari t dikurangi dengan IHSG pada hari sebelumnya dan dibagi dengan IHSG pada hari sebelumnya. Return pasar harian dihitung sebagai berikut:

$$R_{mt} = \frac{IHSG_t - IHSG_{t-1}}{IHSG_{t-1}}$$

Keterangan:

R_{mt} : Return Pasar periode ke t

$IHSG_t$: Index Harga Saham Gabungan saham pada waktu t

$IHSG_{t-1}$: Index Harga Saham Gabungan saham pada waktu t-1

Cumulative Abnormal Return (CAR) adalah penjumlahan *abnormal return* dengan periode *window* dua hari sebelum dan dua hari sesudah tanggal pengumuman laba. Rumus yang digunakan untuk menghitung CAR berikut:

$$CAR_{i(t_1, t_2)} = \sum_{t=t_1}^{t_2} AR_{i,t}$$

Keterangan:

$CAR_{i(t_1, t_2)}$: *Cumulative Abnormal Return* saham i dari periode t_1 sampai dengan t_2

t_1 : Awal periode pengamatan (dua hari sebelum tanggal publikasi laporan keuangan); dan t_2 = akhir periode pengamatan (dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan)

$AR_{i,t}$: *Abnormal Return* saham i pada waktu t

Variabel independen:

- Total akrual (pendekatan arus kas): diukur sebagai perbedaan antara laba dan arus kas operasi. Laba (*earnings*) didefinisikan sebagai laba bersih, sedangkan arus kas operasi adalah arus kas bersih dari aktivitas operasi yang dilaporkan dalam laporan arus kas berdasarkan PSAK no. 2.
- Untuk mendekomposisi total akrual menjadi akrual kelolaan dan nonkelolaan (harapan) maka digunakan:

Model Jones modifikasi:

$$NDA_t = a_1 (1/A_t) + a_2 (DREV_t - DREC_t) + a_3 (PPE_t)$$

Keterangan:

$DREV_t$: pendapatan bersih tahun t dikurangi pendapatan bersih pada tahun t-1

$DREC_t$: piutang bersih tahun t dikurangi piutang bersih pada tahun t-1

PPE_t : aktiva tetap dan perlengkapan kotor (aktiva tetap berwujud) pada perioda t

Semua variabel dibagi dengan total aktiva tahun sebelumnya.

- Komponen kas dari *earnings*: arus kas operasi

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data sekunder berupa laporan keuangan tahunan yang diterbitkan perusahaan perbankan *go public* yang diperoleh dari

Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan sumber informasi publik lainnya, harga saham harian, Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) harian, dan tanggal pengumuman laba dan arus kas. Data akuntansi diambil dari *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD) dan atau laporan keuangan tahunan perusahaan yang disediakan di Pusat referensi pasar Modal (PRPM) Bursa Efek Jakarta. Data harga saham harian diperoleh dari pojok BEJ program Magister Manajemen UGM dan atau Pusat referensi pasar Modal (PRPM) Bursa Efek Jakarta. IHSG harian diambil dari JSX (*Jakarta Stock Exchange*) statistics. Tanggal pengumuman informasi laba dan arus kas diambil dari PRPM dan atau dari publikasi yang lain, misalnya harian bisnis Indonesia.

Sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan perbankan yang terdaftar di BEJ tahun 2000 sampai tahun 2004. Sampel dipilih sesuai dengan kriteria tertentu untuk mendapatkan sampel yang representatif (*purposive sampling*). Kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan terdaftar di BEJ dan terdaftar pada ICMD 2000-2004.
2. Data laporan keuangan perusahaan tersedia berturut-turut untuk tahun pelaporan dari 2000-2004. Kriteria ini diperlukan untuk mendapatkan laporan keuangan yang mencakup laporan arus kas yang diharuskan sesuai PSAK no. 2 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 1995.
3. Perusahaan mempublikasi laporan keuangan auditan dengan menggunakan tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember.
4. Data harga saham dan IHSG tersedia selama periode estimasi dan pengamatan.

Model Regresi

Model regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$CAR_{i,t} = a + b_1 \cdot Acc\ kel + c_1 \cdot Acc\ har + d_1 \cdot CFO + e_{i,t}$$

Keterangan:

CAR : Kumulatif abnormal return

Acc kel : akrual kelolaan

Acc har : akrual nonkelolaan (harapan)

CFO : Arus kas operasi

Analisis Data

Sebelum dianalisis maka data perlu diuji lebih dahulu. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Diagnostik tes

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan menguji terjadinya ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Jika *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika *varians* berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas digunakan uji White's test.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang dilakukan dengan maksud menguji adanya korelasi antarvariabel independen pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan *corelation matrix* dari variabel independen.

Autokorelasi

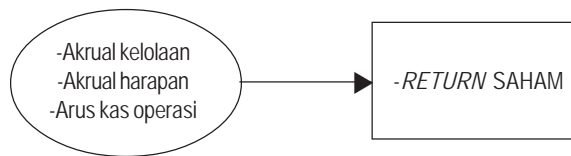
Uji autokorelasi merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji Autokorelasi dilihat angka DW (Durbin Watson). Jika terjadi autokorelasi maka dilakukan pengobatan dengan mengoreksi koefisien autokorelasinya.

2. Pengujian hipotesis

Hipotesis diuji dengan analisis regresi linier (OLS).

MODEL PENELITIAN

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data, seperti rata-rata, median, maksimum, minimum, dan deviasi standar pada sampel keseluruhan (Tabel 1).

Tabel 1
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Observasi	Rata-rata	Median	Deviasi Standar	Minimum	Maksimum	Skewness
CAR22	104	0,0011	0,001	0,001	0,001	2,00	-0,01
DAK_JM	104	2,21	0,02	22,13	-35,38	207,64	7,95
NDAK_JM	104	0,05	0,005	1,732	-7,72	3025	10,04
CFOK	104	-0,71	0,72	56,20	-444,58	314,19	-3,11
CAR2SBLM	104	0,006	0,09	0,008	-0,09	2,00	0,63
CAR2SESUD	104	0,005	0,01	0,008	-1,9	2,9	0,85

Sumber: Data Primer, diolah.

Keterangan:

- CAR22 : kumulatif abnormal *return* dua hari sebelum dan dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan
- CAR2SBLM : kumulatif abnormal *return* dua hari sebelum
- CAR2SESUD : kumulatif dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan
- DAK_JM : akruaI kelolaan kejutan model Jones modifikasian
- NDAK_JM : akruaI nonkelolaan kejutan model Jones modifikasian
- CFOK : arus kas operasi kejutan

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka data perlu diuji terlebih dahulu yaitu:

1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *Jarque-Bera* (JB)_{hitung} > nilai c^2 _{tabel}, maka residual dari persamaan regresi untuk variabel dependen CAR sebelum dan sesudah tanggal publikasi laporan keuangan berdistribusi tidak normal, kecuali pada CAR22 (kumulatif abnormal *return* dua hari sebelum dan dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan). Asumsi *central limit theorem* mengatakan apabila sampel random dari suatu populasi yang tidak normal, diambil dalam jumlah yang besar ($n > 25$), maka distribusi pengambilan sampel rata-rata akan mendekati normal dan akan semakin mendekati distribusi normal dengan

semakin banyaknya jumlah sampel. Namun demikian, penelitian ini mengobati ketidaknormalan residual dengan melogaritmakan semua variabel.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *White* dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai $n \cdot R^2$ dengan c^2_{df} (*chi-square distribution* dengan $df =$ jumlah *regressors*). Jika nilai $n \cdot R^2 >$ nilai *chi-square* pada tingkat signifikan yang ditetapkan, maka terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai $n \cdot R^2 <$ nilai *chi-square*, tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 2003). Berdasarkan hasil pengujian dengan uji *White* tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson* menyatakan bahwa autokorelasi tidak terjadi jika nilai $d_u < d_{hitung} < 4-d_l$ dimana nilai d_u sebesar 1,65 dan d_l sebesar 1,442 atau $1,65 < d_{hitung} < 2,558$. Berdasarkan hasil model regresi diperoleh d_{hitung} sebesar 2,08; 1,9; dan 2,1 jadi tidak terjadi masalah autokorelasi.

4. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Ringkasan hasil analisis regresi masing-masing hipotesis ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda Linier untuk
Menguji Hipotesis

Dependen: CAR22 (104 observasi)	Koefisien	Nilai t-statistik	Nilai p
C	1147,15	11,32	0,00***
DAK_JM	-5,34	-1,15	0,25
NDAK_JM	0,28	0,82	0,40
CFOK	-1,04	-0,57	0,56
R ² (<i>Adjusted</i>)	2% (-0,8%)		
CAR2SBLM			
C	1,51	2,07	0,04**
DAK_JM	0,27	0,78	0,43
NDAK_JM	0,09	0,34	0,73
CFOK	0,28	0,80	0,42
R ² (<i>Adjusted</i>)	2% (-1%)		
CAR2SESUD			
C	-0,54	-0,76	0,44
DAK_JM	-0,61	-1,78	0,07*
NDAK_JM	-0,42	-1,57	0,11
CFOK	0,004	0,01	0,98
R ² (<i>Adjusted</i>)	8% (5%)		

Sumber: **Data Primer, diolah.**

*** Secara statistis signifikan pada tingkat 0,01

** Secara statistis signifikan pada tingkat 0,05

* Secara statistis signifikan pada tingkat 0,10

Hipotesis 1a dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara komponen akrual dari *earnings* dengan *return* saham diterima untuk CAR dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan. Sedangkan untuk CAR22 (dua hari sebelum sampai dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan) dan CAR2sblm (dua hari sebelum tanggal publikasi laporan keuangan), tidak mendukung hipotesis. Artinya, komponen akrual mempengaruhi kinerja saham hanya pada dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan. Investor terlambat dalam merespon informasi pada saat tanggal publikasi.

Hipotesis 1b dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara komponen kas dari *earnings* dengan *return* saham ditolak pada semua periode jendela. Pasar tidak bereaksi dengan adanya informasi komponen kas dari *earnings*. Hasil ini konsisten dengan penelitiannya Dechow (1994) yang menyatakan laba bersih mempunyai hubungan yang kuat dengan *return* saham dibandingkan dengan arus kas jika akrual merefleksikan kontrak efisien. Akrual kelolaan memungkinkan manajer mencerminkan informasi privat mereka, yang dapat meningkatkan kemampuan laba untuk mencerminkan nilai ekonomis perusahaan (Subramanyam, 1996).

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil uji diagnostik mengindikasikan tidak ada masalah yang serius,
- Hipotesis 1a dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara komponen akrual dari *earnings* dengan kinerja saham diterima hanya pada periode dua hari sesudah tanggal publikasi laporan keuangan.
- Hipotesis 1b dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara komponen kas dari *earnings* dengan kinerja saham ditolak pada semua periode pengujian.

KETERBATASAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan-keterbatasan yaitu:

- Sampel penelitian ini hanya perusahaan perbankan,

sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk jenis perusahaan yang lain,

- b. *Return* saham diukur dengan model pasar sesuaian yang kemungkinan hasilnya akan berlainan jika menggunakan model pasar,
- c. Penelitian ini mengasumsikan hubungan yang linier yang belum tentu sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang lebih baik jika menggunakan model non linier.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini sebagaimana disimpulkan di atas, dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan terhadap informasi komponen akrual dan kas dari *earnings*. Bagi praktisi pasar modal, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan investasi di perusahaan perbankan dengan memperhatikan informasi tersebut.

Bagi pihak yang berwenang membuat peraturan atau standar yang berkaitan dengan bursa efek, khususnya berkaitan dengan pengungkapan akrual kelolaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menyusun, melengkapi, dan atau memberikan penjelasan terhadap peraturan atau standar yang disusun.

Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan teori keagenan dan efisiensi pasar. Bagi peneliti lain yang akan menguji reaksi pasar, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian berikutnya yang tentu saja dengan memperhatikan keterbatasan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, A. 2002. Relevansi peramalan (*forecasting relevance*) dan relevansi nilai (*value relevant*) komponen laba. *SNA (Simposium Nasional Akuntansi) V*: 126-136.
- Ariyani, Y. A. dan Rahmawati. 2003. Model prediksi arus kas. *Empirika UMS*.
- Asyik, Nur Fadjrih. 1999. Tambahan Kandungan Informasi Rasio Arus Kas. *JRAI* vol. 2 no. 2
- Atmini, Sari. 2002. Asosiasi Siklus Hidup Perusahaan Dengan Incremental Value-Relevance Informasi Laba dan Arus Kas. *JRAI* Vol. 5 No. 3.
- Belkoui, A.R. 1998. *Accounting Theory 4th Edition*. Thomson Learnings: Singapore.
- Bowen M. Robert, David Burgstahler dan Lane A. Daley. 1986. Evidence on the relationships between *earnings* and various measures of cash flow. *The Accounting Review* no.4.
- , dan D. Shores. 2000. Economic context and the value relevance of accounting data. *Working paper of Washington Business School*.
- , David Burgstahler dan Lane A. Daley. 1987. The incremental information content of accrual versus cash flows. *The Accounting Review* no.4.
- Barth. E. M, W. Beaver, J.R.M. Hand dan W.R. Landsman. 1999. Accruals, cash flows and equity values. *Working Paper University of Stanford*.
- Chan, K., Chan, L.K.C..., Jegadeesh, N dan Lakonishok J. 2001. Earnings Quality and Stock Returns : The Evidence form Accruals. *Working Papers*. National Taiwan University - Taipei.
- Collins, D. W. and Paul Hribar. 2000a. "Earning-Based and Accrual-Based Market Anomalies: One Effect or Two?" *Journal of Accounting & Economics*, Vol.29: 101-123.
- , . 2000b. "Errors in Estimating Accruals: Implications for Empirical Research," *Working Paper, University of Iowa: 1-47*.
- Chambers, Dennis. Ross Jennings dan Robert B. Thompson II. 1998. Evidence on the relative usefulness of accruals and cash flows: the case of depreciation. *Working*

paper University of Illinois. May.

Cheng, CSA, Hopwood W.S dan J.C Mc Keown. 1992. Nonlinearity and Specification Problems In Unexpected Earnings Response Regression Models. *The Accounting Review* vol. 67.

DeFond, M. dan C. Park. 2001. The reversal of abnormal accruals and the market valuation of earnings surprises. *The Accounting Review* 76: 375-404.

Dechow, M. Patricia, Amy P. Hutton dan Richard G. Sloan. 1999. An empirical assessment of the residual income valuation model. *Journal of Accounting and Economics*, 26.

—————, dan Ilia D. Dichev. 2002. “the quality of accruals and earnings: the role of accrual estimation errors. *Working paper, university of Michigan Business School*.

—————, Jowell Sabino dan Richard G. Sloan. 1998. Implications of nondiscretionary accruals for earnings management and market based research. *Working paper University of California*.

—————, Richard G. Sloan and Amy P. Sweeney. 1995. Detecting Earnings Management. *The Accounting Review* vol. Vol. 70 no. 2 April: 193-225.

—————, 1994. Accounting earnings and cash flows as measures of firm performance: the role of accounting accruals. *Journal of Accounting and Economics* July: 3-42.

Fairfield, M. Patricia dan T. Lombardi Yohn. 2000. Are cash earnings better than accrued earnings?. *Working Paper University of California*.

Hansen, A. Glen. 1999. Bias and measurement error in accrual models. *Working Paper University of California*.

Haryono Y.1992. *Dasar-dasar Akuntansi Jilid 1*. STIE YKPN: Yogyakarta.

Kothari, S. P., Andrew J. Leone and Charles E. Wesley. 2001. “Performance Matched discretionary Accruals” Working Paper No. FR. 01-04 http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=264859

—————, Zimmerman. 1995. Price and return models. *Journal of Accounting and Economics* 20: 155-192.

Livnat Joshua dan Paul Zarowin. 1990. the Incremental Information Content of Cash Flow Components. *Journal of Accounting and Economics*, 13.

Lev, B. 1989. On the usefulness of earnings and earnings research: lessons and directions from two decades of empirical research. *Journal of Accounting Research* 27 (Suplement): 153-192.

Liu, Jing dan Jacob Thomas.2002. Stock Returns and Accounting Earnings. *Working Papers University of Stanford*.

Purnamawati, W. 2004. Akruar diskresioner dan growth: pengaruhnya terhadap profitabilitas masa depan. *Tesis S2 tidak dipublikasikan UGM*.

Richardson, Scott, Richard G. Sloan, Mark Soliman dan Irem Tuna. 2001. Information in accruals about the quality of earnings. *Working paper university of Michigan Business School*.

Scott, William R. 2000. *Financial Accounting theory*. Edisi ke 2. Prentice Hall Inc. Ontario. Canada.

Strong, Norman dan Martin Walker. 1993. The explanatory power of earnings for stock returns. *The Accounting Review* vol. 68 no.2 April: 385-399.

Shroff, K. Pervin. 1995. Determinants of the return-earnings correlation. *Contemporary Accounting Research* vol. 12 no.1.

Sloan, Richard G. 1996. "Do Stock Prices Fully Reflect Information in Accruals and Cash Flows about Future Earnings?" *The Accounting Review*, Vol.71, No.3, July: 289-315.

Subramanyam K. 1996. Uncertain precision and price reactions to information. *The Accounting Review* vol. 71 no. 2: 207-220.

Thomas, Jacob and Xiao-jun Zhang. 2000. "Identifying unexpected accruals: a comparison of current approaches," *Journal of Accounting and Public Policy*: 347-376.

Wilson, G. Peter. 1986. The relative information content of accruals and cash flows: combined evidence at the earnings announcement and annual report release date. *Journal of accounting research* vol.24 Supplement.

Xie, Hong. 2001. "The Mispricing of Abnormal Accruals." *The Accounting Review*, Vol.76, No.3, July: 73-357.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN TIPE KEPERIBADIAN BERUPA BEHAVIORAL COPING DAN EMOTIONAL COPING

*Siti Al Fajar*¹

ABSTRACT

The objective of this research is to investigate the correlation between dimensions of transformational leadership and personality. Transformational leadership involve charismatic leadership, inspirational leadership, intellectual stimulation, and individualized consideration. Whereas personality consists of two components, which are behavioral coping and emotional coping.

The objective of this research are the labors banking industry in “Daerah istimewa Yogyakarta”, including managers and their subordinates who are interaction directly. The data were collected by personally administered questionnaires. The Kendall correlation analysis is used to analyze the model, because the characteristics of data are ordinal. All of the transformational leadership dimensions have positive and significant correlation with personalities components. The results of this research can be used by banks to considerate a development selection and recruitment program with adjustment to identify potential of transformational leadership.

Keywords: *transformational leadership, behavioral coping, and emotional coping*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh adanya penggunaan sumberdaya manusia yang efektif, dan hal ini tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Dengan demikian, peranan pemimpin perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumberdaya manusia sangat diperlukan. Kepemimpinan merupakan pengaruh agar pribadi individual mengusahakan pencapaian tujuan organisasi di atas tujuan yang lain dalam konteks organisasional (Johns, 1996). Oleh karena itu, pemimpin organisasi akan terus berupaya mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia yang ada, memformulasikan visi organisasi, serta mendorong anggota organisasi untuk berusaha mencapai visi yang telah ditentukan.

Pemimpin yang merumuskan visi, memberikan *sense of mission* kepada bawahannya (Humphreys and Einstain; dalam Tickle *et al.*, 2005), mengkomunikasikan visinya dengan jelas, optimistis, mendorong bawahannya untuk mengembangkan organisasi melampaui pengharapan yang normal, membimbing dan mendukung, serta meyakinkan para pengikutnya, bahwa kesempatan mengembangkan ketrampilan dan sumberdaya yang memadai akan disediakan (Sarros

¹ Siti Al Fajar adalah Dosen Tetap Jurusan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta.

and Santora, 2001a; dalam Tickle *et al.*, 2005) adalah pemimpin yang memiliki bentuk kepemimpinan transformasional.

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin tidak hanya merumuskan visi, memonitor prestasi dan memberikan imbalan (balas jasa), tetapi seorang pemimpin juga harus mampu memberi inspirasi terhadap anggotanya (Bass, 1985). Begitu juga Jones (2006), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional membantu mengubah organisasi seperti mengubah individu dari tingkat yang satu ke tingkat lainnya untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dan positif. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya dengan menciptakan emosi dan identifikasi yang kuat terhadap pemimpinnya, tetapi pemimpin tetap sebagai penilai yang memberikan koreksian terhadap anggotanya.

Berkaitan dengan bentuk kepemimpinan yang fleksibel dalam era perubahan ini, serta nilai potensial yang dimiliki pemimpin transformasional yang merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja anggotanya, terdapat tipe kepribadian yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional tersebut (Dubinsky *et al.*, 1995). Adapun tipe kepribadian yang dimaksud adalah *behavioral coping* dan *emotional coping*, sedangkan dimensi kepemimpinan transformasional meliputi kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), kepemimpinan inspirasional (*inspirational leadership*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*), merupakan variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini.

Digunakannya dimensi kepemimpinan transformasional dan variabel kepribadian dalam penelitian ini adalah berdasarkan pengujian mengenai keterkaitan antara dimensi kepemimpinan transformasional dan karakteristik pribadi yang dilakukan oleh Dubinsky *et al.* (1995).

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini menekankan pada keterkaitan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan variabel kepribadian, maka berkaitan dengan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkapkan bahwa sesungguhnya:

- a. Ada keterkaitan yang positif dan signifikan antara dimensi kepemimpinan kharismatik dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*.
- b. Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dengan bentuk kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*.
- c. Terdapat keterkaitan yang positif dan signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan variabel kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*.
- d. Dimensi pertimbangan individual memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan dalam organisasi adalah proses pemberian petunjuk dan mengarahkan perilaku manusia dalam lingkungan kerja. (Stoner, 1995) juga mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas terkait dengan penyelesaian pekerjaan dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut terdapat empat implikasi penting, yaitu (1) kepemimpinan melibatkan orang lain (bawahan atau pengikut). Para bawahan yang bersedia menerima pengarahan dari atasan akan menentukan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik. Tanpa orang lain yang dapat diarahkan atau dipengaruhi, konsep kepemimpinan menjadi tidak relevan; (2) kepemimpinan menyangkut pendistribusian kekuatan atau kekuasaan yang tidak seimbang antara pemimpin dan yang dipimpin. Secara umum pemimpin biasanya memiliki kekuatan yang lebih daripada yang dipimpin; (3) kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuatan untuk mempengaruhi perilaku pengikut; dan (4) menggabungkan ketiga aspek sebelumnya dan pemahaman bahwa kepemimpinan berkaitan dengan nilai-nilai (*values*). Seorang pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan akan mengalami kegagalan dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Moral kepemimpinan berkaitan dengan nilai-nilai.

Model kepemimpinan yang menjunjung tinggi arti kewajiban moral terhadap organisasi sebagai nilai akhir, yang selanjutnya diadopsi oleh para pengikutnya adalah kepemimpinan transformasional (Kuhnert and Lewis; dalam Krishnan, 2005). Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Tichy dan Devana (dalam Luthans, 1995), ditemukan bahwa pemimpin transformasional mengindahkan nilai-nilai dan bahkan mereka adalah pencipta nilai (*value-driven*).

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan yang sering diperbincangkan dan merupakan suatu proses yang mengubah dan mentransformasi individu (Northouse, 2001). Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membuat orang lain mau berubah, berkembang, dan bisa dipimpin. Di samping itu, dalam studi laboratorium yang didesain untuk menguji dampak perilaku pemimpin yang direktif kalau dibandingkan dengan perilaku pemimpin yang kharismatik, ditemukan bahwa perilaku pemimpin yang kharismatik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, kepuasan dan kejelasan peran yang lebih besar daripada perilaku pemimpin yang direktif (Howell dan Frort dalam Podsakoff, Mackenzie dan Bommer, 1996). Bass dan Avolio (1994), mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah mereka lakukan selama ini dan bahkan sering melebihi pemikiran yang mungkin. Mereka menetapkan harapan-harapan yang lebih menantang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Bryman dalam (Podsakoff Mackenzie, dan Bommen, 1996) juga mengatakan bahwa berbagai studi organisasional menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang transformasional berhubungan secara positif dengan kepuasan, *self-reported effort*, dan kinerja pekerjaan (*job performance*). Di samping itu, Jones (2006) mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang kuat memiliki kelompok yang berkinerja lebih baik dalam berbagai cara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tichy dan Devanna (dalam Luthans, 1995), ditemukan bahwa pemimpin transformasional yang efektif tidak hanya sebagai pencipta nilai, tetapi juga memiliki karakteristik-

karakteristik sebagai berikut:

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan.
2. Mereka pemberani.
3. Mereka percaya pada orang lain.
4. Mereka adalah pembelajar seumur hidup (*lifelong learners*).
5. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ketidakjelasan, dan ketidakpastian.
6. Mereka adalah pencipta visi.

Searah dengan hasil penelitian tersebut, Bass (1998) mengungkapkan bahwa pemimpin yang transformasional dikarakteristikan oleh empat faktor, meliputi kepemimpinan yang kharismatik (*charismatic leadership*), kepemimpinan inspirasional (*inspirational leadership*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).

Pertama, kepemimpinan yang kharismatik merupakan faktor yang fundamental dalam proses transformasional. Pemimpin yang memiliki kharisma menyediakan visi dan *sense of mission*, dikagumi dan dipercayai. Di samping itu, juga mampu menghasilkan antusiasme, rasa bangga seseorang terhadap dirinya. Kharisma dapat digambarkan sebagai kemampuan pemimpin menghasilkan kekuatan simbolik yang diinginkan bawahan (Bass, 1985). Para bawahan yang bekerja dengan pemimpin yang kharismatik akan termotivasi untuk bekerja lebih giat karena mereka menyukai pemimpinnya yang penuh percaya diri, tegas, gigih, sangat kompeten, dan mau mengambil risiko. Di samping itu, juga sering mengembangkan suatu kasih sayang dalam kaitan emosional yang kuat.

Kedua, kepemimpinan inspirasional (*inspirational leadership*). Dimensi kedua ini disebut juga sebagai motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) (Bass, 1998). Pemimpin dengan dimensi ini mengkomunikasikan visinya dengan penuh kepercayaan dan terkadang memberikan contoh untuk lebih memfokuskan tujuan dan tindakan yang tepat, menginspirasi melalui pemberian makna, dan tantangan bagi para pengikutnya dengan menggunakan bahasa, simbol, dan kesan sederhana. Mereka menanamkan komitmen pada bawahan untuk mencapai suatu tujuan dan agar selalu berpandangan jauh ke depan. Pemimpin dengan dimensi ini mampu menimbulkan rasa

optimisme, antusiasme, dan meningkatkan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasional. Kepemimpinan kharismatik dan motivasi inspirasional biasanya membentuk faktor tunggal terpadu kepemimpinan inspirasional-kharismatik (Bass, 1998).

Ketiga, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Pemimpin transformasional dalam dimensi ini mendukung usaha para anggota untuk lebih inovatif dan kreatif dengan cara menanyakan asumsi-asumsi, menyusun kembali masalah-masalah yang ada dengan menggunakan metode atau cara baru. Dalam dimensi ini kreatifitas sangat dibutuhkan (Bass dan Avolio, 1994). Ide-ide baru dan pemecahan masalah yang kreatif datang dari bawahan, termasuk proses dalam menghadapi masalah, dan menemukan solusinya. Para bawahan didorong untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik, karena tentu saja berbeda dengan ide para pemimpin (Bass, 1998). Stimulasi intelektual menggambarkan bagaimana pemimpin transformasional memberi dukungan kepada para bawahan untuk menghadapi masalah dengan cara baru. Dengan mendorong pola berpikir para bawahan, maka akan mendukung mereka untuk dapat mengatasi masalah (Bass, 1985).

Terakhir, pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pimpinan dengan dimensi ini memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing anggota untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pembimbing. Para anggota dikembangkan untuk mencapai ke tingkat kesuksesan yang lebih tinggi. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual ini diterapkan ketika kesempatan pembelajaran baru diciptakan sepanjang iklimnya mendukung.

Para individu berbeda dalam bentuk kebutuhan dan harapannya. Perilaku pemimpin transformasional dalam dimensi ini dapat menerima perbedaan individual (misalnya, beberapa karyawan menginginkan dukungan yang lebih, sementara yang lainnya mendambakan otonomi, dan juga masih ada beberapa karyawan yang menginginkan struktur tugas). Interaksi dan komunikasi pemimpin transformasional dalam dimensi ini dilakukan secara pribadi (contohnya, pemimpin mengingat kembali apa yang pernah dipercakapkan dengan para pengikutnya, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya, lebih dari hanya seorang bawahan).

Pemimpin dengan dimensi ini mendengarkan sesuatu dengan efektif, mendelegasikan tugas dengan maksud mengembangkan nilai potensial anggota. Tugas yang didelegasikan dimonitor dengan tujuan untuk melihat apakah anggota membutuhkan pengarahan dan dukungan tambahan, dan juga untuk menilai kemajuan yang diperoleh. Para bawahan tidak merasa bahwa mereka sedang diawasi (Bass, 1998).

Secara teoritis dan konseptual, perilaku organisasional menyatakan, bahwa pemimpin yang efektif mempunyai tipe kepribadian tertentu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional (Bass, 1990). Kepribadian merupakan faktor yang ada di dalam diri setiap orang, yang akan mempengaruhi perilaku orang tersebut (Greenberg; dalam Proyogo, 2007).

TIPE KEPRIBADIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua tipe kepribadian yaitu *behavioral coping* dan *emotional coping*. *Behavioral coping* adalah suatu tingkat yang seseorang memikirkan cara untuk menunjukkan suatu perilaku yang efektif atau menjaga agar diri tetap optimis dalam menjalani hidup (Epstein dan Meier, 1989). Pemimpin yang memiliki tipe kepribadian ini dengan kuat, mempunyai perilaku untuk kesuksesan organisasi. Mereka memiliki semangat dan kemampuan untuk merumuskan masalah secara efektif. Singkat kata, pemimpin yang memiliki tipe seperti ini percaya pada kemampuan orang lain, fleksibel, gampang menyesuaikan diri, tekun, pengkhayal tentang masa depan, dan mempunyai semangat kewiraswastaan. *Emotional coping* adalah suatu tingkat yang seseorang memiliki kecenderungan untuk tidak bertindak sendiri, dan tidak sensitif terhadap celaan orang lain, dan juga tidak merasa gelisah tentang kegagalan atau celaan (Epstein dan Meier, 1989). Pemimpin yang memiliki *emotional coping* yang tinggi, percaya terhadap dirinya, opininya, keyakinannya, dan kemampuan, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Mereka cenderung memiliki perasaan yang kuat pada kekuatan diri. Mereka mempunyai kapasitas atau kemampuan untuk mengatasi masalah dengan mengoreksi diri mereka. Di samping itu, pemimpin yang mempunyai tipe kepribadian seperti ini, cenderung memiliki keyakinan yang kuat tentang kebenaran posisi

mereka dan sekaligus tidak mudah digoyahkan oleh orang lain. Selain itu, juga mereka dapat mengontrol emosi mereka (seperti marah, perasaan ditolak, atau frustrasi), dan tidak membiarkan perasaan mereka untuk merintang interaksi dengan kolega-koleganya. Terkadang *emotional coping* menimbulkan konflik diri. Dengan mengurangi konflik diri seseorang mampu untuk menjaga kepercayaan, penentuan diri, dan keyakinan mereka walaupun mengalami kemerosotan (Kets de Vries; dalam Dubinsky *et al.*, 1995), dan dapat menyesuaikan diri walaupun dalam keadaan stres.

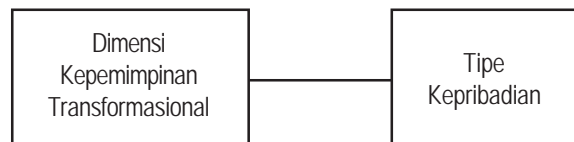
HIPOTESIS PENELITIAN

Dubinsky *et al.* (1995) telah meneliti keterkaitan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan karakteristik pribadi pada suatu divisi perusahaan produk medikal multinasional. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional, yang mencakup kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu mempunyai korelasi yang positif dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*.

Di samping hasil penelitian tersebut, juga telah ditemukan sebelumnya, bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tipe kepribadian yang dimilikinya. Adapun tipe kepribadian yang dimaksud adalah pertama, *behavioral coping*. Penelitian dalam perilaku organisasional dan psikologi sebelumnya, menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif berkorelasi secara positif dengan kemampuan menyesuaikan diri dan ketekunan (Bass, 1990). Di samping itu, komitmen karyawan terhadap pemimpinnya dapat meningkat jika pemimpin tersebut dipersepsikan sebagai seorang yang mampu atau kompeten (Downton, 1973). Kedua, *emotional coping*. Penelitian dalam perilaku organisasional dan psikologi sebelumnya, menunjukkan bahwa kepemimpinan berkorelasi secara positif dengan *emotional coping*, yang ditunjukkan dengan kepercayaan diri, keyakinan, kontrol diri, dan kemampuan untuk mengatasi konflik, serta toleransi terhadap stres (Bass, 1990). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti akan menguji keterkaitan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan tipe kepribadian, yang

dijelaskan dengan model penelitian berikut ini:

Bagan 1 Model Keterkaitan Dimensi Kepemimpinan Transformasional dengan Tipe Kepribadian



Berdasarkan model tersebut, peneliti akan merumuskan hipotesis yang disesuaikan dengan hasil penelitian dari Dubinsky *et al.* (1995), yang menyatakan bahwa:

1. Terdapat korelasi yang positif antara dimensi kepemimpinan kharismatik dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping*. Dengan demikian peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:
Hipotesis 1: Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*.
2. Ada korelasi yang positif antara dimensi kepemimpinan inspirasional dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping*. Berkenaan dengan itu, maka peneliti dapat merumuskan:
Hipotesis 2: Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*.
3. Terdapat korelasi positif antara dimensi stimulasi intelektual dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping*. Berkenaan dengan itu peneliti dapat merumuskan:
Hipotesis 3: Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*.
4. Ada korelasi positif antara pertimbangan individual dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping*. Dengan demikian peneliti dapat merumuskan:
Hipotesis 4: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*.
5. Terdapat korelasi positif antara dimensi kepemimpinan kharismatik. Dengan tipe kepribadian berupa *emotional coping*. Berkenaan dengan itu, maka dapat dirumuskan:

Hipotesis 5: Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*.

6. Ada korelasi positif antara dimensi kepemimpinan inspirasional dengan tipe kepribadian berupa *emotional coping*. Dengan demikian, maka dapat dirumuskan:

Hipotesis 6: Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*.

7. Terdapat korelasi positif antara dimensi stimulasi intelektual dengan tipe kepribadian berupa *emotional coping*. Dengan demikian dapat dirumuskan:

Hipotesis 7: Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*.

8. Ada korelasi positif antara dimensi pertimbangan individual dengan tipe kepribadian berupa *emotional coping*. Oleh karena itu maka dapat dirumuskan:

Hipotesis 8: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*.

METODE PENELITIAN

Disain Riset

Populasi dalam penelitian ini adalah para manajer dan bawahan langsung pada industri perbankan di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan sampel dari populasi tersebut adalah responden dari lembaga perbankan, meliputi Bank Indoesia, Bank BNI, Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BTN, dan Bank Bukopin. Data diperoleh dengan cara *personally administered questionnaires*, maksudnya peneliti datang sendiri ke obyek penelitian untuk menjelaskan topik penelitian dan menyerahkan kuesioner. Cara ini dapat memotivasi responden untuk memberikan suatu jawaban yang jujur, serta data dapat terkumpul kembali dalam periode waktu yang pendek (Sekaran, 1992).

Kuesioner yang disebarkan ke lembaga perbankan tersebut dibagi dalam dua kelompok. Kelompok pertama kuesioner tentang dimensi kepemimpinan transformasional diberikan kepada bawahan masing-masing manajer (responden kelompok pertama) untuk menilai kepemimpinan transformasional

yang dimiliki masing-masing manajer, sedangkan kelompok kedua tentang tipe kepribadian diberikan kepada manajer (responden kelompok kedua) yang sedang diteliti untuk memberikan penilaian terhadap dirinya tentang ciri kepribadian yang dimilikinya.

Pengukuran

Penelitian mengenai korelasi antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan tipe kepribadian ini terdapat dua unsur yang akan diukur yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi kepemimpinan transformasional. Empat dimensi kepemimpinan transformasional dinilai dengan menggunakan kuesioner kepemimpinan multifaktor (*Multifactor Leadership Questioner*) (Bass & Avolio, dalam Dubinsky *et al.* (1995), yang skalanya berjarak dari 1 s.d. 5, dengan asumsi bahwa 1 merupakan tidak pernah dan 5 menggambarkan selalu. Item-item yang ada pada kuesioner digunakan untuk mengukur kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.
2. Tipe Kepribadian. Faktor kepribadian yang berupa *behavioral coping* berisi 12 item dan *emotional coping* 9 item, yang skalanya berjarak dari 1 s.d. 5, dengan asumsi bahwa skor 1 menunjukkan salah sekali sedangkan skor 5 menggambarkan skor yang menunjukkan benar sekali.

Metode Analisis Data

Tiap-tiap skor dimensi kepemimpinan transformasional secara terpisah akan dikorelasikan dengan rata-rata skor tipe kepribadian yang terdiri dari 2 faktor. Skor dimensi kepemimpinan transformasional tersebut diperoleh dengan cara menjumlahkan pendapat para bawahan untuk masing-masing atasan mereka untuk tiap dimensi, dan kemudian dirata-rata sehingga diperoleh skor masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional tersebut.

Untuk menguji korelasi antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan variabel kepribadian digunakan analisis korelasi Kendall dan Spearman, karena kasus data berskala ordinal (Santoso, 1999). Pemakaian analisis korelasi dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antara

variabel-variabel tersebut (Cohen & Cohen, dalam Dubinsky *et al.*, 1995).

ANALISIS DATA

Besarnya sampel untuk masing-masing lembaga atau institusi terinci sebagai berikut: Bank Indonesia 11 orang (manajer menengah sebanyak 3 dan bawahan sebanyak 8); Bank BNI sebanyak 16 orang (manajer sebanyak 4 dan bawahan sebanyak 12); Bank BRI 7 orang (manajer sebanyak 1 dan bawahan sebanyak 6); Bank BTN 8 orang (manajer sebanyak 2 dan bawahan sebanyak 6); Bank Mandiri 50 orang (manajer sebanyak 13 dan bawahan 37); dan Bank Bukopin 39 orang (manajer sebanyak 11 dan bawahan 28).

Karakteristik responden hanya dibatasi pada posisi (jenjang), *gender*, dan jumlah responden). Hal ini dilakukan karena menurut peneliti, posisi (jenjang) dan *gender* yang dalam konteks kepemimpinan pada obyek penelitian dipandang sebagai sesuatu hal yang sangat relevan dengan permasalahan, mengingat karakteristik responden yang lain berupa pendidikan dan masa kerja merupakan sesuatu yang kurang terkait dengan intensi ketransformasionalan kepemimpinan di instansi perbankan.

Pengelompokan data berdasarkan lembaga dan *gender* responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Responden Berdasarkan Nama Bank dan Gender

Nama Bank	Manajer			Bawahan		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Bank Indonesia	2	1	3	8	-	8
Bank BNI	2	2	4	9	3	12
Bank BRI	-	1	1	4	2	6
Bank BTN	2	-	2	5	1	6
Bank Mandiri	10	3	13	24	13	37
Bank Bukopin	10	1	11	22	6	28
Jumlah	26	8	34	72	25	97

Sumber: Data Primer.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi yang positif dan signifikan antara dimensi kepemimpinan transformasional (kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) yang diterapkannya pada lembaga perbankan tersebut, dengan kepribadian yang dimiliki manajer pada industri perbankan di Yogyakarta. Jenis analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi Kendall, karena data berskala ordinal. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap-tiap rata-rata skor dimensi kepemimpinan transformasional dengan masing-masing rata-rata skor variabel kepribadian. Berdasarkan proses tersebut menghasilkan sejumlah angka yang perlu ditafsirkan. Ada tiga hal dalam penafsiran korelasi:

1. Berkenaan dengan besaran angka. Sama dengan korelasi Pearson, angka korelasi berkisar pada 0 (tidak ada korelasi sama sekali) dan 1 (korelasi sempurna). Angka korelasi $\geq 0,5$ menunjukkan korelasi yang cukup kuat, sedangkan di bawah 0,5 korelasi lemah.
2. Selain besarnya angka korelasi, tanda korelasi juga berpengaruh pada penafsiran hasil. Tanda – (negatif) pada output menunjukkan adanya arah yang berlawanan, sedangkan tanda + (positif) menunjukkan arah yang sama.
3. Berkaitan dengan signifikansi. Apabila probabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0,05 (untuk tingkat keyakinan 95%), maka hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau bermakna, demikian juga sebaliknya. Apabila probabilitasnya lebih besar daripada 0,05 maka sebenarnya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.

Pembahasan

Hasil pengolahan data menjelaskan hubungan antara dua variabel yang diuji seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Ringkasan Hasil Analisis Korelasi antara
Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Tipe Kepribadian

Tipe Kepribadian		Dimensi Kepemimpinan Transformasional			
		Kepemimpinan Kharismatik	Kepemimpinan Inspirasional	Stimulasi Intelektual	Pertimbangan Individual
Sig (1-tailed)	<i>Behavioral Coping</i>	0,001***	0,000***	0,000***	0,005***
	<i>Emotional Coping</i>	0,003***	0,002***	0,017**	0,020**
Koefisien Korelasi	<i>Behavioral Coping</i>	0,3632	0,3852	0,4481	0,2966
	<i>Emotional Coping</i>	0,3113	0,3238	0,2400	0,2318

Sumber: Data Primer, diolah

Keterangan:

* signifikan pada $p < 0,1$

** signifikan pada $p < 0,05$

*** signifikan pada $p < 0,01$

Berikut ini akan diuraikan hasil analisis berdasarkan Kendalls Tau-b.

Uji Hipotesis 1: Dimensi kepemimpinan kharismatik mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*. Angka $p=0,001$ ($p < 0,10$), menunjukkan bahwa H_a diterima, atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung). Apabila ditinjau dari nilai koefisien korelasi, yang dijelaskan dengan angka sebesar $+0,3632$ menunjukkan bahwa antara dimensi kepemimpinan kharismatik dan *behavioral coping* memiliki korelasi yang positif, tapi lemah ($< 0,5$). Positif maksudnya, dengan semakin tinggi nilai kharismatik yang dimiliki pemimpin, maka perilaku efektifnya akan semakin kuat. Hubungan kedua variabel tersebut lemah, disebabkan oleh kemungkinan keberhasilan dalam memimpin (karena dia seorang yang kharismatik), tidak selamanya berkaitan erat dengan tingkat *behavioral coping* yang dimilikinya.

Uji Hipotesis 2: Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*. Apabila dilihat dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,000$

($p < 0,01$) menjelaskan bahwa H_a diterima, atau sebenarnya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung), sedangkan angka koefisien korelasi sebesar $+0,3852$, menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan inspirasional dengan tingkat *behavioral coping* positif, tapi lemah ($< 0,5$). Positif maksudnya, dengan semakin tinggi kepemimpinan inspirasional yang diterapkannya, maka semakin tinggi pula pemimpin berperilaku efektif atau menjaga diri tetap optimis dalam menjalani hidup. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang lemah, kemungkinan kepemimpinan inspirasional yang diterapkannya tidak selamanya karena tingkat *behavioral coping* yang tinggi.

Uji Hipotesis 3: Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*. Apabila ditinjau dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,000$ ($p < 0,05$), maka H_a diterima atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung). Angka koefisien korelasi sebesar $+0,4481$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stimulasi intelektual dan tingkat *behavioral coping* positif, tapi lemah. Positif berarti, bahwa semakin tinggi stimulasi intelektual yang diterapkannya, maka semakin tinggi tingkat *behavioral coping* yang dimiliki pemimpin. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang lemah, hal ini mungkin

disebabkan oleh dukungan yang diberikan kepada bawahannya untuk menghadapi masalah dengan cara baru, tidak selamanya berhubungan erat dengan tingkat *behavioral coping* yang dimilikinya.

Uji Hipotesis 4: Dimensi pertimbangan individual memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat *behavioral coping*. Apabila ditinjau dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,005$ ($p<0,01$), maka H_0 diterima, atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung). Koefisien korelasi sebesar $+0,2966$ menunjukkan bahwa antara variabel pertimbangan individual dengan tingkat *behavioral coping* terdapat korelasi yang positif, tapi lemah ($<0,5$). Positif berarti, bahwa semakin baik pertimbangan individual yang diberikan kepada bawahannya, maka semakin bagus *behavioral coping* yang dimiliki pemimpin. Hubungan kedua variabel tersebut lemah, kemungkinan perhatian khusus yang diberikan kepada bawahannya tidak selamanya berkaitan erat dengan *behavioral coping*.

Uji Hipotesis 5: Dimensi kepemimpinan kharismatik mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*. Apabila ditinjau dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,003$ ($p<0,01$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung). Koefisien korelasi sebesar $+0,3113$ menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi yang positif, tapi lemah ($<0,5$). Positif berarti bahwa semakin tinggi nilai kekaguman dan rasa hormat dari para bawahannya, maka semakin tinggi tingkat percaya diri yang dimilikinya. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang lemah, mungkin kekaguman dan penghormatan yang diperoleh dari bawahannya tidak selamanya karena tingkat percaya diri yang dimilikinya tinggi.

Uji Hipotesis 6: Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*. Ditinjau dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,002$ ($p<0,01$), maka H_a diterima atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan tingkat *emotional coping* (hipotesis terdukung). Koefisien korelasi sebesar $+0,3238$ menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inspirasional dan

variabel *emotional coping* memiliki hubungan yang positif tapi lemah ($<0,5$). Positif maksudnya, bahwa semakin besar kemampuannya dalam menimbulkan rasa optimisme, antusiasme, dan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasional, maka semakin tinggi tingkat *emotional coping* yang dimiliki pemimpin. Hubungan kedua variabel tersebut lemah, berarti bahwa rasa optimisme dan antusiasme yang diberikan kepada para bawahannya, tidak selamanya karena pemimpin memiliki tingkat *emotional coping* yang tinggi.

Uji Hipotesis 7: Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*. Ditinjau dari signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,020$ ($p<0,05$), maka H_a diterima, atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan variabel *emotional coping* (hipotesis terdukung). Angka koefisien korelasi sebesar $+0,2318$ menunjukkan bahwa antara variabel stimulasi intelektual dengan *emotional coping* memiliki korelasi yang positif tapi lemah ($<0,5$). Positif maksudnya, bahwa semakin tinggi stimulasi intelektual yang diterapkannya, maka semakin tinggi *emotional coping* yang dimilikinya. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang lemah karena stimulasi intelektual yang diterapkannya tidak selamanya berhubungan erat dengan *emotional coping* yang dimilikinya.

Uji Hipotesis 8: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan tingkat *emotional coping*. Ditinjau signifikansinya yang ditunjukkan oleh angka $p=0,020$ ($p<0,05$), menjelaskan bahwa H_a diterima atau sebenarnya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis terdukung). Angka koefisien korelasi sebesar $+0,2318$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dimensi pertimbangan individual dengan variabel *emotional coping* positif, tapi lemah ($<0,5$). Positif maksudnya bahwa semakin tinggi pertimbangan individual yang diberikan kepada bawahannya, maka semakin tinggi tingkat *emotional coping* yang dimilikinya. Hubungan kedua variabel tersebut lemah, mungkin perhatian khusus yang diberikan kepada bawahannya, tidak selamanya berkaitan erat dengan tingkat *emotional coping* yang dimilikinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan tujuan penelitian mengenai korelasi antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan tipe kepribadian, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dimensi kepemimpinan transformasional yang meliputi kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan dua variabel kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping*. Ini berarti semua hipotesis terdukung. Simpulan penelitian dapat diuraikan berikut ini:

1. Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan tipe kepribadian berupa *behavioral coping*.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan variabel *emotional coping*.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Manajemen dapat merancang program untuk melatih manajer bagaimana menjadi pemimpin transformasional. Seseorang tidak dilahirkan menjadi manajer transformasional, tetapi pengalaman hidup mereka mungkin telah menumbuhkan pengembangan karakteristik-karakteristik kepemimpinan transformasional tertentu (Bass, 1985). Program pelatihan telah dikembangkan untuk membangun keterampilan dalam kepemimpinan transformasional dan telah menunjukkan kesuksesan (Bass, 1990; Bass & Avolio, 1989).

Pelatihan manajer garis pertama menjadi pemimpin kharismatik misalnya, mungkin memerlukan pemfokusan pada pentingnya untuk menunjukkan antusiasmenya terhadap apa yang diperlukan oleh bawahannya untuk dikerjakan atau pengartikulasian kepada karyawannya, mengenai apa yang penting untuk dipertimbangkan sehubungan dengan suatu pekerjaan. Fokus untuk kepemimpinan inspirasional misalnya, mungkin pada perlunya manajer mengekspresikan isu-isu penting dalam cara-cara yang sederhana atau mengembangkan cara-cara manajer memotivasi bawahannya. Pelatihan mengenai stimulasi intelektual mungkin berhubungan dengan semacam

penekanan pada pentingnya pendapat seseorang yang didukung oleh alasan yang masuk akal atau pengidentifikasian isu-isu kunci pada suatu masalah yang kompleks. Dimensi pertimbangan individual mungkin berhubungan dengan program pelatihan dengan penekanan pentingnya untuk mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan.

Di samping merancang program pelatihan para manajer, mungkin hasil penelitian ini dapat juga digunakan oleh lembaga perbankan untuk mempertimbangkan pengembangan program penarikan dan seleksi yang disesuaikan untuk mengidentifikasi manajer transformasional potensial. Misalnya variabel kepribadian berupa *behavioral coping* dan *emotional coping* dapat digunakan untuk pengembangan program penarikan calon manajer. Akhirnya, agar kepemimpinan transformasional menjadi bernilai, organisasi sebaiknya menciptakan suatu iklim yang mengembangkan penggunaannya. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa perusahaan yang mempunyai suasana kondusif untuk kepemimpinan transformasional cenderung mempunyai kinerja organisasi yang meningkat (Bass, 1985). Oleh karena itu, tugas manajemen tingkat atas adalah menciptakan suatu kultur perusahaan yang mendorong dan mendukung penggunaan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. (1987). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Journal of Management*, 13(2): 19-31.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, & Managerial Applications*. New York: The Free Press
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Bryman, A. (1992). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications, Inc.
- Conger, J.A. (1989). *Recharismatic leader*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Davidhizar, R.Z. Shearer, R. (1997). Giving Encouragemnet as a Transformational Leadership Technique. *Health Core Supery*, 15 (3): 16-21.
- Downton, J.V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. New York: The Free Press.
- Dubinsky, A.J. Yammarino, F.J. dan Jolson, M.A. (1995). An Examination of Linkages between Personal Characteristics and Dimensions of Transformational Leadership. *Journal of Business and psychology*, 9(3).
- Emory, C.W. & Cooper, D.R. (1995). *Business research Method*. 5th ed. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Eptein, S., & Meier, P. (1989). Constructive thinking: A broad coping variablewith specific components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57: 332-350.
- Howel, J.M. & Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of control, and Support for Innovation: Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6): 891-902.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavioral Understanding and Managing Life at work*. 4th ed. Harper Collins College Publisher.
- Jones, Kenneth (2006). Transformational Leadership for Transformational safety. *Occupational Health & Safety Journal*, 75: 82.
- Krishnan, Venkat R. (2005). Transformational Leadership and Outcomes: Role of Relationship Duration. *Leadership & Organization Development Journal*, 26: 442.
- Kuhnert, Karl W. (1987). Transactional and Transformasional Leadership: A Constructive/ Developmental Analysis. *Academy of Management Review*, 12(4): 648-657.
- Kreitner, R. & Kinicky, A. (1992). *Organizational Behavior*. USA: Irwin.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. Singapura: Mc.Graw-Hill.
- Northouse, Peter G. (2001). *Leadership Theory and Proctice*, second etition. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., & Bommer, W.H. (1996). Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee satisfaction commitment, trust and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 22(2): 259-298.
- Prayogo, Wisnu. (2007). Interpersonal Network: Keterkaitannya dengan Personality dan Kinerja Berdasarkan Sudut Pandang *Social Resources Theory*. *Jurnal Akuntansi & Manajemen STIE YKPN*, 1(2): 105-109.
- Santoso, S (1999). *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business; A Skill Building Approach*. Second edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sgro, J.A., Worchel, P., Pence, E.C., & Orban, J.A. (1980). Perceived leader behaviour as a function of the leader's interpersonal trust orientation. *Academy of Management Journal*, 23: 161-165.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995) *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, J.A.F. Freeman, R.E. & Gilbert, J.R. (1995). *Managemnt*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall International Editions.

- Tickle, Emma L., Brownlee, Joanne & Nailon, Di (2005). Personal Epistemological beliefs and Transformational Leadership Behaviours. *Journal of Management Development*, 24: 706.
- Vries, M.F.R.K.D. (1998) . Charisma in Action: The Transformational Abilities of Virgin's Richard Branson and ABB'S Percy Barnevik. *Organizational Dynamics Journal*, 26: 6-21.
- Westley, F.& Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. *Strategic Management Journal* 10: 117-132.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organization*. USA: Prentice-Hall International.
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 55: 67-78.

PERAN NORMATIF DAN UPAYA PENINGKATAN CITRA AUDITOR INTERNAL, SERTA KEIKUTSERTAANNYA DALAM PENERAPAN PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE

*Hery*¹

ABSTRACT

This article will discuss about normative role (what should be done by internal auditor as a management consultant) and some efforts to upgrade internal auditor image. Internal auditor must become profession, highly competent, skilled and improve continuously their insight as well as knowledge.

Corporate governance is a system that regulates the company entity. The main purpose of corporate governance is to create value added for stakeholders. Stakeholders, in other that obtain benefit from creating value added, need transparency as well as accountability from management about company financial and operational data.

Internal auditors as the part of management accountants have duty and responsibility to give limited assurance about those data (financial and operational data). The result of internal audit makes financial and operational data (information) become more reliable.

Keywords: *internal auditor, normative role, good corporate governance*

LATARBELAKANGAUDITINTERNAL

Aktivitas pemeriksaan internal dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda-beda dan dalam

organisasi-organisasi yang tujuan, ketentuan, serta kebiasaannya tidak sama, sehingga akan mempengaruhi pelaksanaan pemeriksaan internal di masing-masing lingkungan. Secara teoritis, perbedaan utama antara organisasi sektor publik dengan organisasi sektor swasta terletak pada sifat layanan yang diberikan. Organisasi sektor swasta beroperasi dengan tujuan utama untuk mencari laba (profit-oriented). Sedangkan organisasi sektor publik (Undang-Undang No. 19/2003 tentang Badan Usaha Milik Negara atau BUMN), tujuan utamanya adalah menyelenggarakan usaha untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (good corporate governance). Dalam UU tersebut (Pasal 12) juga disebutkan bahwa BUMN selain bertujuan menyediakan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, juga mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan.

Lahirnya unit audit internal, khususnya SPI (Satuan Pengawasan Intern) pada BUMN/BUMD, tidak terlepas dari peran BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan). Peranan BPKP dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan dan pembinaan di bidang pengawasan, khususnya *internal auditing* di Indonesia cukup dominan.

Awal keberadaan satuan pengawasan intern (SPI) pada BUMN dan BUMD adalah berdasarkan

¹ Hery adalah Dosen Tetap Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya, Jakarta.

Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1983, yaitu tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero). Setelah itu, dengan berlakunya UU No. 19/2003 tentang Badan Usaha Milik Negara sejak tanggal 19 Juni 2003, maka BUMN hanya terdiri atas Perum dan Persero (Pasal 9). Awal mula diterbitkannya PP No. 3/1983 tersebut karena semakin berkembangnya kegiatan usaha yang dikelola pemerintah dan luasnya pembagian tugas atau pembagian wewenang dalam organisasi perusahaan tersebut. Dalam keadaan demikian semakin dirasakan perlunya pembantu pimpinan yang secara khusus melakukan penilaian atas keefektifan alat-alat pengawasan manajemen yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Pimpinan ingin mengetahui apakah sistem pengawasan manajemen yang telah diberlakukan benar-benar efektif dalam pelaksanaannya. Pemimpin ingin mendapatkan masukan yang berguna untuk dapat memperbaiki atau meningkatkan sistem pengawasan yang ada dan pada gilirannya diharapkan dapat menunjang upaya pimpinan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Artikel ini akan mencoba membahas mengenai peran apa saja yang dapat/seharusnya dilakukan oleh para auditor internal selaku seorang konsultan manajemen, termasuk berbagai saran/upaya demi peningkatan citra *auditor* internal baik di mata manajemen maupun *audittee*. Lebih lanjut, untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas manajemen kepada para *stakeholder* dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan maupun aktivitas finansial, perlu dirancang sebuah sistem yang akan mengatur pengelolaan perusahaan ke arah yang lebih baik (yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pemilik dana dengan pengguna/pengelola dana). Sistem ini dinamakan *corporate governance*. Kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas inilah yang mendorong perlunya peran *auditor* internal, dimana hasil audit internal diharapkan akan dapat membantu meningkatkan reliabilitas informasi mengenai hasil kegiatan operasional perusahaan maupun informasi finansial.

PERANNORMATIFAUDIT INTERNAL

Cashin (1971), mengemukakan audit internal sebagai berikut: "Pemeriksaan intern melaksanakan aktivitas

penilaian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan, dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian layanannya pada manajemen." Sedangkan menurut Hiro (1992), fungsi audit internal adalah untuk meyakinkan keandalan informasi, kesesuaian dengan kebijaksanaan/rencana/prosedur dan peraturan perundang-undangan, perlindungan terhadap harta, penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien, dan pencapaian tujuan.

Pemeriksaan intern dapat membantu para manajer dalam mengembangkan tujuan umum dan tujuan khusus melalui sistem yang diterapkan apakah telah sesuai dengan keadaan di lapangan dan apakah informasi yang digunakan relevan serta cermat, dan apakah pengawasan yang ada telah sesuai dan menyatu dalam program-program atau operasinya. Jadi dengan luasnya *span of control* yang dihadapi manajemen karena faktor banyaknya karyawan atau lokasi kegiatan yang tersebar dan kemudian belum lagi dikhawatirkan adanya penggelapan atau manipulasi yang memerlukan pemeriksaan secara terus-menerus, maka bagian audit internal mutlak diperlukan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya.

Aktivitas audit internal pada dasarnya dapat digolongkan ke dalam dua (2) macam bentuk sebagai berikut:

a. *Financial Auditing*

Kegiatan ini antara lain mencakup/meliputi pengecekan atas kecermatan dan kebenaran segala data administrasi, mencegah terjadinya kesalahan/kecurangan dan menjaga kekayaan perusahaan. Tugas-tugas ini dapat dilaksanakan tanpa suatu evaluasi yang memerlukan penelitian lebih mendalam dan hasil audit ini diukur dengan tolak ukur yang mudah, yaitu "benar" atau "salah". Dengan kata lain, audit keuangan berusaha untuk memverifikasi adanya harta dan untuk memperoleh kepastian bahwa terhadap harta itu telah diadakan pengamanan yang tepat. Di samping itu, yang lebih penting lagi adalah bahwa keserasian dari sistem pembukuan serta pembuatan laporan akan diperiksa dalam *financial auditing* ini.

b. *Operational Auditing*

Kegiatan pemeriksaan lebih ditujukan pada bidang operasional untuk dapat memberikan rekomendasi yang berupa perbaikan dalam cara kerja, sistem

pengendalian, dan sebagainya. Pada perkembangan fungsi/peran audit internal saat ini, auditor internal sepertinya sedikit mengurangi kegiatan pemeriksaan dalam bidang keuangan dan lebih banyak perhatiannya diberikan pada kegiatan pemeriksaan operasional. Namun intinya adalah bahwa pemeriksaan operasional ini meliputi perluasan dari pemeriksaan intern pada semua operasi perusahaan dan tidak membatasi diri pada bidang keuangan dan akuntansi semata, oleh karena aktivitas keuangan dan akuntansi berhubungan erat dengan hampir semua aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan.

UPAYA PENINGKATAN CITRA AUDITOR INTERNAL

Sebagai orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal mengawasi jalannya kegiatan finansial maupun kegiatan operasional perusahaan, maka sudah sepantasnya apabila orang yang berada dalam jajaran departemen audit internal ini merupakan para profesional yang benar-benar memiliki kemampuan memadai. *Auditor* internal harus profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seorang *auditor* internal paling tidak (minimal) harus memiliki pemahaman yang cukup kuat/baik mengenai ilmu *accounting* dan *auditing* (secara teknis) di samping kemampuan memahami segala aspek yang menyangkut bidang bisnis operasional. Tak jarang dijumpai seorang *auditor* internal memiliki kemampuan teknis dan pengalaman kerja yang minim dibandingkan dengan persyaratan yang diperlukan dalam melakukan tugas auditnya.

Bahkan dalam perusahaan dengan skala bisnis dan operasional yang besar, di samping keharusan memiliki kemampuan dalam ilmu *accounting* dan *auditing* yang baik juga diperlukan pemahaman terhadap masalah hukum, sosial/publik yang mungkin akan timbul sebagai efek dari suatu kegiatan usaha. Jelas sudah bahwa *auditor* internal haruslah merupakan orang yang benar-benar memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dan tidak tertutup kemungkinan keharusan memiliki pemahaman atas berbagai bidang. *Auditor* internal harus secara terus menerus melakukan perbaikan/peningkatan (*continuous improvement*) dalam wawasan ilmu pengetahuan, dengan mengikuti

berbagai *training* atau pembelajaran lanjutan secara berkala.

Dewan Sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (DS-QIA) telah mensyaratkan bahwa para pemegang sertifikat QIA harus melaksanakan Program Pendidikan Lanjutan (PPL) sebanyak 180 jam yang dapat ditempuh dalam kurun waktu 3 tahun. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar para pemegang sertifikat dalam bidang profesi internal audit ini selalu menyegarkan pengetahuannya sesuai kebutuhan atau tuntutan perkembangan jaman, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi serta kemajuan dalam dunia usaha/bisnis. Dalam rangka menambah Program Pendidikan Lanjutan (PPL) tersebut, Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA) secara berkala senantiasa menyelenggarakan berbagai lokakarya. Lokakarya ini disamping menambah PPL juga dapat dijadikan sebagai studi banding dengan perusahaan lain perihal yang terjadi pada masing-masing perusahaan. Pada kesempatan inilah, para *auditor* internal diharapkan dapat saling berbagi, saling bertukar informasi, pemikiran, dan menambah wawasan agar dapat berguna kelak dalam mengatasi kemelut/masalah perusahaan yang mungkin sama terjadi.

Pada beberapa perusahaan swasta, hanya sedikit sekali dijumpai *auditor* internal yang memiliki sertifikasi profesi dalam bidang internal audit. Berbeda dengan perusahaan BUMN, contoh seperti Pertamina yang memang sangat memperhitungkan atau mempertimbangkan sekali faktor sertifikasi *qualified internal auditor* (QIA) atau *certified internal auditor* (CIA) dalam susunan keanggotaan departemen internal auditnya. Lebih lanjut, di masa mendatang demi peningkatan citra para profesional di bidang internal audit ini, maka mungkin sudah selayaknya apabila baik di perusahaan swasta maupun perusahaan publik menaruh perhatian pada kelayakan sertifikasi profesi bagi setiap *auditor* internalnya. Akan tetapi, di luar itu perusahaan juga alangkah baiknya perlu memperhitungkan *cost* dan *benefit* (tidak serta-merta) pada saat mengambil keputusan untuk mempekerjakan/merekrut para *auditor* internalnya yang telah memiliki ijin profesi. Para *auditor* internal yang telah memiliki ijin profesi tersebut sudah pasti juga menghendaki imbalan jasa yang besar. Oleh karena itu, perlu bagi manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan manfaat yang akan diperoleh dari pengorbanan yang

dikeluarkan dengan membayar jasa para *auditor* internal bersertifikasi. Pada intinya, *auditor* internal yang telah bersertifikasi ini paling tidak memiliki “nilai lebih” di mata *audittee* karena memang sudah mendapatkan pengakuan dalam bidang yang digelutinya (pemeriksaan intern).

Menurut Hery (2004), kondisi fungsi audit internal harus sepenuhnya memberikan dukungan kepada manajemen khususnya manajemen puncak. Hasil audit yang dilakukan oleh *auditor* internal seyogyanya dapat memberikan informasi strategis bagi manajemen puncak sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan yang baru. Di samping itu, temuan audit internal yang dilaporkan tidak hanya lebih menonjolkan pada faktor kegagalan, kelemahan, dan kesalahan tetapi juga perlu diciptakan adanya pengakuan prestasi bagi *audittee*. Jadi, jika dilihat dari sisi orientasi pelaksanaan tugas, sasaran analitis audit internal tidak semata-mata hanya menitikberatkan pada ketaatan dan kecurangan.

Kondisi idealnya adalah bahwa audit yang dilakukan oleh para *auditor* internal harus dapat memberikan jasa konsultasi (selayaknya seorang konsultan internal) bagi manajemen puncak maupun *audittee*, pengendali potensi pemborosan biaya (inefisiensi), dan sekaligus sebagai pengendali ketaatan pada kebijakan atau ketentuan manajemen. Audit internal juga harus menitik-beratkan pada proses dengan sasaran peningkatan efisiensi, keefektifan, produktivitas, dan peningkatan keuntungan atau profitabilitas usaha (*profit oriented*) melalui audit terhadap seluruh aktivitas operasional perusahaan. Temuan hasil audit pun sebaiknya lebih berorientasi untuk menunjukkan peluang peningkatan kinerja perusahaan pada masa mendatang.

Agar hasil pekerjaan pemeriksa intern tersebut menjadi efektif serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, maka perlu diperhatikan tiga syarat berikut; yaitu kebebasan bertindak, memiliki keahlian teknis, dan mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan perusahaan. Jangan sampai terjadi *gap* kepentingan antara keinginan para pimpinan perusahaan dengan orientasi aktivitas internal audit. Pada dasarnya, dengan semakin adanya dukungan penuh dari pimpinan perusahaan, maka audit internal yang dilakukan juga akan semakin efektif.

Auditor internal wajib memahami dengan baik proses manajemen yang dilaksanakan dalam organisasinya, agar dapat membantu para manajer dalam rangka pertanggungjawaban mereka. Hal ini mengingat bahwa ruang lingkup pekerjaan dari audit internal meliputi menguji dan menilai kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi. Dalam melaksanakan tugas utamanya, *auditor* internal harus dapat berperan dengan sebaik mungkin yaitu melakukan penilaian dan evaluasi terhadap sistem dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dengan berperannya *auditor* internal secara optimal maka diharapkan akan berpengaruh terhadap proses manajemen ke arah yang lebih efektif dan yang pada gilirannya akan membuat tujuan perusahaan menjadi tercapai.

PENGERTIAN, MANFAAT, DAN KRITERIA GCG

Negara dan perusahaan yang memiliki *corporate governance* yang baik akan mempunyai akses yang lebih baik terhadap sumber dana internasional dibandingkan mereka yang tidak mempunyai *corporate governance* yang baik. Suatu hasil riset konsultan McKinsey & Co pada tahun 1996 terhadap beberapa investor dari Amerika Serikat menunjukkan bahwa 2/3 investor bersedia membayar suatu nilai lebih kepada perusahaan yang terkelola dengan baik (*well governed*). Hubungan yang harmonis antara pemilik dana dengan pengguna dana yang berlandaskan kepercayaan yang tumbuh dari adanya praktik GCG akan menjamin kemudahan akses dana, penunjang investasi dan kegiatan usaha bagi perusahaan, penunjang pembangunan, dan pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara. Sejalan dengan hal itu, Bank Dunia menyatakan bahwa bagi perekonomian dunia, tata kelola perusahaan yang tepat (*the proper governance of companies*) sama pentingnya dengan tata kelola negara yang tepat (*the proper governing of countries*). Bank Dunia juga menyadari bahwa *corporate governance* yang kuat akan menghasilkan kemajuan sosial yang baik.

Lebih jauh lagi menurut Gregory (2000) dalam makalahnya yang berjudul “*The Globalization of Corporate Governance*”, setidaknya ada lima manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan *good corporate governance*, yaitu sebagai berikut:

- 1) GCG dapat mendorong penggunaan sumber daya secara efisien oleh perusahaan dan perekonomian nasional yang lebih besar;
- 2) GCG dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional menarik investasi modal dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditor domestik maupun internasional;
- 3) Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, peraturan dan ekspektasi masyarakat;
- 4) Membantu manajemen dan *corporate board* dalam pemantauan penggunaan asset perusahaan;
- 5) Mengurangi korupsi.

Sedangkan *corporate governance* menurut World Bank (2000) merefleksikan hubungan interaksi antara pemain-pemain kunci di dalam perusahaan dengan *external forces* seperti kebijakan, peraturan, dan pasar yang bersama-sama mengatur dan mengendalikan perilaku dan kinerja perusahaan. Ini berarti agar diperoleh GCG diperlukan sebuah lingkungan eksternal yang kondusif (mengarahkan dan mendorong serta secara efektif memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran) atas pemenuhan kriteria GCG. Ada lima (5) kriteria GCG versi *Ad-hoc Taskforce on Corporate Governance the Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD), yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengendalian perusahaan harus efisien dan transparan;
- 2) Perlakuan yang adil kepada seluruh pemegang saham, khususnya pemegang saham minoritas;
- 3) Penetapan secara hukum mengenai peran pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan dalam menciptakan kemajuan finansial perusahaan;
- 4) Adanya pengungkapan dan transparansi yang akurat dan tepat waktu atas segala hal yang material terhadap kinerja perusahaan;
- 5) Adanya akuntabilitas *corporate board* kepada perusahaan dan pemegang saham.

Berbicara mengenai perkembangan GCG di Indonesia, hasil survey *Pricewaterhouse Coopers* tahun 1999 terhadap investor-investor internasional di Asia menunjukkan bahwa Indonesia dinilai sebagai salah satu yang terburuk dalam standar-standar akuntansi dan ketaatan, pertanggungjawaban terhadap para

pemegang saham, standar-standar pengungkapan dan transparansi serta proses-proses kepengurusan perusahaan atau dengan kata lain terburuk pada *corporate governance*. Dalam sebuah forum *corporate governance* di Indonesia, *corporate governance* didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Dengan kata lain *corporate governance* adalah suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan. *Corporate governance* bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan atas perusahaan.

GCG PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA/ DAERAH

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memegang peranan yang cukup penting dalam sistem perekonomian Indonesia. Namun fakta yang ada, menunjukkan bahwa masih relatif banyak BUMN/BUMD yang memiliki kondisi keuangan yang tidak sehat. Menurut Laporan BPKP bulan April 1996, salah satu penyebab terpuruknya kondisi keuangan pada BUMN/BUMD adalah masih lemahnya pengendalian internal. Lemahnya pengendalian internal ini disebabkan oleh belum optimalnya peran *auditor* internal perusahaan dalam menguji dan mengevaluasi kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal.

Penerapan praktik *good corporate governance* (GCG) pada BUMN diatur dalam Surat Keputusan Menteri BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002. Pada Bab I (Ketentuan Umum) disebutkan bahwa BUMN menerapkan *corporate governance* untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. BUMN wajib menerapkan GCG secara konsisten dan/atau menjadikan GCG sebagai landasan operasionalnya. Dalam SK Menteri BUMN tersebut (Bab II) juga memuat mengenai prinsip dan tujuan penerapan GCG dalam lingkungan badan usaha milik

negara, yaitu:

- 1) *Transparansi*, keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan;
- 2) *Kemandirian*, keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun;
- 3) *Akuntabilitas*, kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif;
- 4) *Pertanggungjawaban*, kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
- 5) *Kewajaran*, adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholder*.

Sedangkan tujuan penerapan GCG dalam lingkungan BUMN adalah:

- 1) Memaksimalkan nilai BUMN;
- 2) Mendorong pengelolaan BUMN;
- 3) Mendorong agar keputusan yang dibuat dilandasi nilai moral tinggi, kepatuhan perundang-undangan, dan kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap *stakeholder* dan lingkungan sekitar;
- 4) Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional;
- 5) Meningkatkan iklim investasi nasional;
- 6) Mensukseskan program privatisasi.

Dalam UU Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN disebutkan bahwa untuk dapat mengoptimalkan peran BUMN dan agar mampu mempertahankan keberadaannya dalam perkembangan ekonomi dunia yang semakin terbuka dan kompetitif, BUMN perlu menumbuhkan budaya korporasi dan profesionalisme, antara lain melalui pembenahan pengurusan dan pengawasannya. Pengurusan dan pengawasan BUMN harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Penerapan prinsip-prinsip tersebut sangat penting dalam melakukan pengelolaan dan pengawasan BUMN. Pengalaman membuktikan bahwa keterpurukan ekonomi di berbagai negara termasuk Indonesia, antara lain disebabkan perusahaan-perusahaan di negara tersebut tidak menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten. Undang-

Undang BUMN dirancang untuk menciptakan sistem pengelolaan dan pengawasan berlandaskan pada prinsip efisiensi dan produktivitas guna meningkatkan kinerja dan nilai (*value*) BUMN, serta menghindarkan BUMN dari tindakan-tindakan pengeksploitasian di luar asas tata kelola perusahaan yang baik. Untuk menjamin terselenggaranya penerapan prinsip *good corporate governance* ini, di antaranya perlu dibangun suatu sistem pengendalian internal yang baik dan memadai. Sistem pengendalian internal ini harus mencakup: lingkungan pengendalian internal, pengkajian dan pengelolaan risiko usaha, aktivitas pengendalian, sistem informasi dan komunikasi, serta adanya aktivitas *monitoring* dalam setiap kegiatan organisasi.

PERANAUDITOR INTERNALDALAMGCG

Praktik GCG yang diharapkan terjadi di Indonesia adalah seperangkat kebijakan, aturan, sistem, dan prosedur yang dirancang sendiri oleh perusahaan serta kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh eksternal perusahaan yang mendorong terciptanya hubungan yang harmonis, partisipatif, adil antara perusahaan dengan *stakeholder* serta mendorong pengelolaan perusahaan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, agar GCG dapat tercipta harus ada keterlibatan dan kesungguhan dari berbagai pihak (internal maupun eksternal perusahaan). Pihak internal perusahaan secara sadar harus menerima budaya GCG yang sudah ditetapkan menjadi *best practice* oleh dunia internasional sebagai budaya positif yang harus segera dirancang dan diimplementasikan karena banyak manfaat yang akan dapat diterima perusahaan, khususnya berupa simpati, kepercayaan, dan dukungan dari para *corporate stakeholder*.

Pihak eksternal perusahaan secara sadar dan serius harus segera menjabarkan konsep GCG pada berbagai perangkat peraturan dan penegakannya serta mempromosikan dan mendorong percepatan penerapan GCG karena banyak manfaat yang dapat diterima bagi perekonomian nasional. Penerapan GCG diyakini akan mendorong perekonomian (penggunaan sumber daya dan alokasi dana kepada perusahaan) berjalan secara efisien dan efektif, mendapatkan simpati, dukungan, dan kepercayaan dari *country stakeholder*.

Auditor internal sebagai bagian internal perusahaan harus memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan terciptanya *good corporate governance*. Menurut Diaz (2002), peran yang dapat dilakukan oleh *auditor* internal selaku akuntan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Membantu direksi dan dewan komisaris dalam menyusun dan mengimplementasikan kriteria GCG sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Membantu direksi dan dewan komisaris dalam menyediakan data keuangan dan operasi serta data lain yang dapat dipercaya, *accountable*, akurat, tepat waktu, obyektif, mudah dimengerti dan relevan bagi para *stakeholder* untuk mengambil keputusan. Sehubungan dengan hal tersebut, *auditor* intern berperan penting untuk memberikan *limited assurance* atas data atau informasi yang tersedia. Keyakinan yang dapat diberikan oleh *auditor* intern bersifat terbatas karena kedudukan dan derajat independensi auditor intern itu sendiri yang bersifat terbatas dibandingkan apabila keyakinan tersebut diberikan oleh pihak di luar perusahaan. Namun terlepas dari itu semua, tidak dapat dipungkiri bahwa hasil audit internal nyatanya (berdasarkan hasil riset dalam dan luar negeri) dapat membantu meningkatkan reliabilitas informasi mengenai obyek-obyek yang diauditnya.
3. Membantu direksi dan dewan komisaris mematuhi dan mengawasi penerapan atas seluruh ketentuan yang berlaku dan *auditor* intern harus memastikan bahwa seluruh elemen perusahaan dan dalam setiap aktivitas perusahaan, mereka telah mengikuti ketentuan secara konsisten (*compliance audit*).
4. Membantu direksi menyusun dan mengimplementasikan struktur pengendalian intern yang andal dan memadai. *Auditor* intern dalam konteks ini harus memastikan bahwa struktur tersebut telah tersedia dengan memadai dan telah berfungsi atau diikuti oleh setiap elemen perusahaan. Struktur pengendalian intern yang baik akan dapat membantu terciptanya akuntabilitas dan transparansi, khususnya akuntabilitas dan transparansi dalam bidang akuntansi, keuangan dan operasional perusahaan. Akuntabilitas dan transparansi yang merupakan jiwa dari *corporate governance* ini akan sulit diperoleh tanpa adanya struktur pengendalian intern

5. Menstimulasi direksi dan dewan komisaris untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem audit yang baik, khususnya mendorong pembentukan komite audit yang ideal, merancang pedoman audit intern, serta menumbuhkan efektifitas penggunaan dan pemanfaatan hasil kerja *auditor* independen.

Di samping kelima peran di atas seperti yang telah dikemukakan oleh Diaz, masih banyak lagi peran yang dapat dijalankan oleh *auditor* internal sehubungan dengan manfaat yang akan diperoleh dari penerapan prinsip *good corporate governance*. Berikut adalah beberapa tugas *auditor* internal lainnya yang sejalan dengan manfaat yang akan diperoleh dari diterapkannya prinsip tata kelola perusahaan yang baik:

1. *Auditor* internal berkewajiban membantu manajemen dalam mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan. Dalam hal ini, perlu bagi *auditor* internal untuk memastikan bahwa dalam kegiatan operasional perusahaan tidak terjadi pemborosan (inefisiensi) yang tidak perlu. Seluruh sumber daya harus dapat digunakan sesuai dengan tingkat produktivitas perusahaan, artinya di sini terjadi keefektifan, efisiensi dan ekonomis antara jumlah input yang digunakan dengan besar output yang dihasilkan.
2. *Auditor* internal berkewajiban untuk memastikan pengamanan atas keberadaan seluruh aktiva yang dimiliki perusahaan. Di sini terlihat jelas bahwa tugas/peran *auditor* internal dalam mengamankan aktiva perusahaan ternyata memiliki kesamaan dengan manfaat yang akan diperoleh dari adanya penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yaitu terjaminnya aktiva perusahaan dari tindakan eksploitasi oknum tertentu.
3. *Auditor* internal juga harus dapat mengambil tindakan preventif/pencegahan atas kemungkinan terjadinya penyimpangan, kekeliruan dan ketidakberesan serta kasus penipuan /korupsi yang dilakukan karyawan maupun manajemen dalam perusahaan. Di sini juga terlihat jelas bahwa peran auditor internal dalam tindakan preventif-nya mengatasi masalah kemungkinan terjadinya tindakan korupsi, ternyata sejalan dengan manfaat yang akan diperoleh dari penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yaitu mengurangi korupsi.

4. Melaksanakan penyidikan pemalsuan.
5. Mengelola hubungan yang baik dengan para *auditor* eksternal selaku pihak yang dapat lebih dipercaya oleh *stakeholders*, terutama dalam masalah kelayakan pertanggungjawaban manajemen.
6. Memantau dan menganalisis perkembangan terakhir mengenai kelangsungan hidup dari aktivitas bisnis dan operasional perusahaan. Jadi, dalam hal ini pihak *auditor* internal memiliki tanggung jawab terhadap *going concern* perusahaan.

SIMPULAN

Auditor internal sebagai seorang konsultan manajemen memiliki kewajiban dalam memberikan pelayanan prima bagi kepentingan manajemen, dengan cara memberikan informasi strategis melalui hasil audit finansial maupun hasil audit operasionalnya. *Auditor* internal juga dituntut untuk dapat membantu meningkatkan kinerja *audittee*. Agar dapat memenuhi kewajibannya itu, sudah selayaknya apabila seorang *auditor* internal adalah seorang yang sangat profesional, yang memiliki tingkat keahlian dan kompetensi yang memadai dalam bidangnya. *Auditor* internal dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta wawasannya.

Kebutuhan *stakeholders* akan transparansi dan akuntabilitas manajemen dalam mengelola perusahaan telah mendorong diperlukannya peran seorang profesional akuntan perusahaan yang akan bertanggung jawab dalam menyiapkan data keuangan dan data operasional yang dapat dipercaya, *accountable*, akurat, tepat waktu, obyektif, mudah dimengerti dan relevan bagi para *stakeholder* untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai tugas dan tanggung jawab *auditor* internal, maka dapat disimpulkan bahwa peran *auditor* internal sebagai bagian dari akuntan perusahaan sangat dibutuhkan dalam pengembangan dan implementasi *good corporate governance*, terlebih lagi dalam pembentukan struktur pengendalian intern yang memadai, serta membantu meningkatkan reliabilitas informasi mengenai posisi finansial maupun jalannya aktivitas operasional/ kinerja perusahaan lewat *limited assurance* yang diberikan *auditor* internal.

DAFTAR PUSTAKA

- BPKP, (1996). Laporan Audit BUMN dan BUMD Tahun 1995.
- Cashin, James. A., (1971). *Handbook for Auditor*. First Edition, New York: Mc Grow Hill Co, pp 7.
- Diaz Priantara, (2002). *Peran Akuntan Perusahaan pada Good Corporate Governance*. Jurnal Akuntansi, Th.VI/01/Mei, hal 86 – 102. Penerbit: FE-Untar.
- Gregory, Holly J. (2000). *The Globalization of Corporate Governance*. New York: Weil, Gotshal, Manges LLP.
- Hery, (2004). *Persepsi Top Executive (Sektor Publik dan Swasta) Terhadap Fungsi Internal Audit: sebuah studi empiris*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi. Vol. 4, No. 1, April. Hal 23-41. Penerbit : FE-USakti.
- Hiro Tugiman, (1992). *Standar Profesional Audit Internal*. Edisi kelima, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, hal. 44, 47, 48, 49.
- Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1983, yaitu tentang *Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero)*.
- Surat Keputusan Menteri BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* (GCG) pada BUMN.
- Undang-Undang RI No. 19/2003 tentang *Badan Usaha Milik Negara*.
- World Bank (2000). *Corporate Governance: A Framework for Implementation*. Washington: World Bank. .

INDEKS PENULIS DAN ARTIKEL JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN

Vol. 16, No. 1, April 2005

Lo, Eko Widodo, pp. 1-10, Penjelasan Teori Prospek Terhadap Manajemen Laba

Tjahyono, Heru Kurnianto, pp. 11-24, Peran Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasian Hubungan Budaya Organisasional dengan Keefektifan Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi DIY)

Astuti, Sri dan M. Hanad Hainafi, pp. 250-34, Pengaruh Laporan Auditor Dengan Modifikasi *Going Concern* Terhadap *Abnormal Accrual*

Siregar, Baldric dan Twenty Selvia Sari Sianturi, pp. 35-49, ; Reaksi Pasar Modal Terhadap Hasil Pemilihan Umum dan Pergantian Pemerintahan Tahun 2004

Prajogo, Wisnu, pp. 51-65, Pengaruh Pemediasian *Trust* Dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*

Widiastuti, Sri Wahyuni dan Sri Suryaningrum, pp. 67-77, Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA)

Vol. 16, No. 2, Agustus 2005

Heriningsih, Sucahyo, Sri Suryaningrum, Windyastuti, pp. 79-91, *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Pemahaman Pengetahuan Akuntansi di Tingkat Pengantar dengan Penalaran dan Pendekatan Sistem*

Susanto, Djoko dan Baldric Siregar, pp. 93-105, *Peran Saling Melengkapi Laba dan Arus Kas Operasi dalam Menjelaskan Variasi Return Saham*

Rahdi, Fahmy, pp. 107-119, *Industry Policy and Technology Transfer: Review and Analysis of The Indonesian Automotive Industry During New Orde Era*

Yudiarti, Fr. Ninik dan Eko Widodo Lo, pp. 121-127, *Pengaruh Framing; Pertanggungjawaban, dan Jenis Kelamin dalam Keputusan Investasi Tambahan: Keputusan Individual dan Grup*

Asakdiyah, Salamatum, pp. 129-139, *Analisis Hubungan Antara Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan dalam Pembentukan Intensi Pembelian Konsumen Matahari Group di Daerah Istimewa Yogyakarta*

Saputro, Julianto Agung, pp. 141-152, *Konsep dan Pengukuran Investment Opportunity Set Serta Pengaruhnya pada Proses Kontrak*

Vol. 16, No. 3, Desember 2005

Ciptono, Wakhid Slamet, pp. 153-171, *The Critical Success Factors Of Tqm Underlying The Deming Management Method: Evidence From The Indonesia's Oil and Gas Industry*

Lo, Eko Widodo, pp. 173-181, *Manajemen Laba: Suatu Sistesa Teori*

Sanjaya, I Putu Sugiarta, pp. 183-193, *Analisis Pengaruh Akrua Diskresioner Terhadap Return Saham Bagi Perusahaan-Perusahaan yang Diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Big Four dan Non-Big Four*

Sudarini, Sinta dan Silisia Mita Alloy, pp. 195-207, *Penggunaan Rasio Keuangan Dalam Memprediksi Laba Pada Masa yang Akan Datang (Studi Kasus di Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta)*

Winarso, Beni Suhendra, pp. 209-218, *Analisis Empiris Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Perusahaan yang Melakukan Stock Split dengan Perusahaan yang Tidak Melakukan Stock Split Pengujian The Signaling Hypothesis*

Siregar, Baldric, pp. 219-230, *Hubungan antara Dividen, Leverage Keuangan, dan Investasi*

Vol. 17, No. 1, April 2006

Nurim, Yavida, pp. 1-10, *Pengaruh Karakteristik Pembuat Judgment dalam Prediksi Failure Perusahaan*

Kusuma, Deden Iwan, pp. 11-24, *Studi Empiris Pemilihan Metode Akuntansi pada Perusahaan yang Melaksanakan Akuisisi di Indonesia*

Yunani, Akhmad, pp. 25-40, *Perancangan Model Sales Force Automation (SFA) dalam Rangka Menunjang Customer Relationship Management (CRM): Studi Kasus pada PT Pos Indonesia (Persero)*

Suripto, Bambang, pp. 41-56, *Praktik Pelaporan Keuangan dalam Web Site Perusahaan Indonesia*
Khasanah, Mufidhatul, pp. 57-78, *Kajian Usaha Ternak Kambing dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Sleman*

Dongoran, Johnson, pp. 79-92, *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*

Vol. 19, No. 1, April 2008

ISSN: 0853-1269

JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN

Tahun 1990

Vol. 17, No. 2, Agustus 2006

Sri Darma, Gede, pp. 93-117, *Employee Perception of The Impact of Information Technology Investment in Organizations: A Survey of The Hotel Industry*

Hapsoro, Dody, pp. 119-135, *Pengaruh Transparansi Terhadap Konsekuensi Ekonomik: Studi Empiris di Pasar Modal Indonesia*

Indahwati, Weliana dan Erni Ekawati, pp. 137-152, *Relevansi dan Reliabilitas Nilai Informasi Akuntansi Goodwill di Indonesia*

Rahmawati, pp. 153-169, *Hubungan Nonlinier antara Earnings dan Nilai Buku dengan Kinerja Saham*

Siswanti, Yuni, pp. 171-180, *Alliance Experience, Alliance Capability, Function Alliance Dedicated dan Alliance Learning dalam Aliansi Strategik untuk Meraih Kesuksesan Jangka Panjang di Era Kompetisi Global*

Widjaya, NH Setiadi, pp. 181-196, *Pengaruh Komponen Komitmen Organisasional pada Hubungan Persepsi Kaitan Kinerja-Gaji dan Organizational Citizenship Behavior*

Vol. 17, No. 3, Desember 2006

Arsyad, Lincoln, pp. 197-218, *A Process of Creating Business Plan for Microfinance Institution: Case Study of LPD Mas, Gianyar, Bali*

Hapsoro, Dody, pp. 219-234, *Pengaruh Struktur Pengelolaan Korporasi Terhadap Transparansi: Studi Empiris di Pasar Modal Indonesia*

Sri Darma, Gede, pp. 235-255, *The Impact of Information Technology Investment on The Hospitality Industry*

Sulistiyani, Tina, pp. 257-267, *Analisis Perilaku Brand Switching Produk Air Minum Mineral di Daerah Istimewa Yogyakarta*

Siregar, Baldric, pp. 269-282, *Determinan Risiko Ekspropriasi*

Bawono, Icuik Rangga, dkk., pp. 283-294, *Persepsi Mahasiswa SI Akuntansi Reguler Tentang Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Negeri di Purwokerto, Jawa Tengah)*

Vol. 19, No. 1, April 2008

ISSN: 0853-1269

JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN

Tahun 1990

Vol. 18, No. 1, April 2007

Kartikasari, Lisa, pp. 1-9, *Pengaruh Variabel Fundamental terhadap Risiko Sistemik pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEJ*

Norpratiwi, Agustina M.V., pp. 9-22, *Analisis Korelasi Investment Opportunity Set terhadap Return Saham pada Saat Pelaporan Keuangan Perusahaan*

Rahmawati, pp. 23-34, *Model Pendeteksian Manajemen Laba pada Industri Perbankan Publik di Indonesia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perbankan*

Dewi, Sherly Friska dan Eko Widodo Lo, pp. 35-42, *Hubungan Sinyal-Sinyal Fundamental dengan Harga Saham*

Khasanah, Mufidhatul, pp. 43-50, *Analisis Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD): Kasus APBD Kabupaten Sleman dan Kulonprogo Tahun 2004 dan 2005*

Suranto, Anto, pp. 51-64, *Hubungan Antara Sikap dan Perilaku Pejabat Public Relations dengan Efeknya dalam Kinerja (Studi Hubungan antara Sikap Terhadap Penerapan Budaya Korporat dan Perilaku Penerapan Budaya Korporat dengan Efeknya dalam Kinerja Pejabat Public Relations Perbankan Swasta Nasional Anggota Perbanas*

Vol. 18, No. 2, Agustus 2007

Hapsoro, Dody, pp. 65-85, *Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Transparansi: Studi Empiris di Pasar Modal Indonesia*

Ningsih, Dwi Astuti dan Wakhid Slamet Ciptono, pp. 87-98, *Going Beyond Corporate Social Responsibility: The Critical Factors of Corporate Social Innovation—An Empirical Study*

Lako, Andreas, pp. 99-113, *Relevansi Nilai Informasi Akuntansi untuk Pasar Saham: Problema dan Peluang Riset*

Tjahjono, Heru Kurnianto, pp. 115-125, *Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)*
Indriyo, St. Mahendra Soni, pp. 127-134, *Reorientasi Kepentingan Korporasi dari Share-holders ke Stakeholders untuk Menjawab Tantangan Globalisasi di Masa Depan*

Rahardja, Conny Tjandra dan N.H. Setiadi Widjaya, pp. 135-148, *Manajemen Stres: Bagaimana Menghidupi Stres untuk Mencapai Keefektifan Organisasi*

Vol. 19, No. 1, April 2008

ISSN: 0853-1269

JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN

Tahun 1990

Vol. 18, No. 3, Desember 2007

Hery dan Merrina Agustiny, pp. 149-161, *Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Akuntan Publik (Auditor)*

Suhartini dan Putri Yusiyanti, pp. 163-177, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta (Pendekatan Teori Ekspektansi Victor Vroom)*

Supriyanto, Y., pp. 179-198, *Kritik Terhadap Kinerja Pendekatan Profitability Index dan Pendekatan Net Present Value untuk Memilih Sejumlah Proyek Independen dalam Capital Rationing*

Khasanah, Mufidhatul, pp. 199-208, Analisis Ekonomi-Politik Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sleman dan Bantul Tahun 2004 dan 2005

Sani, Usman dan Istiqomah Istiqomah, pp. 209-221, *Analisis Experiential Marketing Sabun Lux "Beauty Gives You Super Powers"*

Suripto, Bambang, pp. 223-236, *Atribusi Kinerja oleh Manajemen dalam Industri yang Diregulasi: Pengujian Empiris Teori Atribusi dalam Laporan Tahunan Industri Perbankan di Indonesia.*

PEDOMAN PENULISAN JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN

Ketentuan Umum

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

Standar Penulisan

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

Urutan Penulisan Naskah

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

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

Jurnal

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

Buku

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

Prosiding

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

Artikel dalam Buku

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

Skripsi/Tesis/Disertasi

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

Internet

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

Dokumen

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

Mekanisme Seleksi Naskah

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