

KINERJA

JURNAL BISNIS DAN EKONOMI

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediator di Hotel X**

Agung Harianto

**Studi Eksploratif Motivasi Berwirausaha Skala Mikro Sektor Jasa Makanan
di Surabaya**

Serli Wijaya dan Tessa L.L. Winargo

**Efek Halo dan Keputusan Audit: Studi Eksperimental Pengujian Bentuk
dan Cara Penyajian Informasi**

Nico Octavian dan Intiyas Utami

**Pengaruh Komisaris Asing, Direktur Asing dan Kepemilikan Asing
Terhadap Kinerja *Intellectual Capital***

Noel S. H. Pradono dan Elizabeth H. Widowati

**Pengaruh Atribut Toko *Online* Terhadap Perilaku Pembelian *Online* Konsumen
Lazada Indonesia**

Rr. Rieka F. Hutami dan Zenia Rahmah

**Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi
Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)**

Thomas Robert Hutaeruk, Salasiah dan Jamli

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah
Daerah Kota Semarang**

Lilis Setyowati, Wikan Isthika dan Ririh Dian Pratiwi

KINERJA

JURNAL BISNIS DAN EKONOMI

Volume 20, No.2 September 2016

ISSN 0853-6627

Diterbitkan Oleh
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Ketua Editor
Dwitya Aribawa

Editor Ahli	
Andreas Lako	Unika Soegijapranata Semarang
Nurul Indarti	Universitas Gadjah Mada
Ihyaul Ulum	Universitas Muhammadiyah Malang
FX. Soewarto	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Firmansyah	Universitas Diponegoro Semarang
J. Sukmawati	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Lena Ellitan	Unika Widya Mandala Surabaya
I Putu Sugiarta Sanjaya	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Lincoln Arsyad	Universitas Gadjah Mada
Roberto M. Arguelles	Saint Louis University of Philippines

Editor Pelaksana
Mahestu N. Krisjanti
Anna Purwaningsih
Sigit Triandaru

Manajemen Usaha
F. Joki Hartono Tri. N.
Aditya Octabrian

Sekretariat Editor
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari 43 Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 487711 ext 3132
Email : kinerja@mail.uajy.ac.id

KINERJA Jurnal Bisnis dan Ekonomi diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY). Jurnal ini terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan September dan Maret. Editor menerima naskah yang belum diterbitkan media lain. Pedoman penulisan naskah untuk KINERJA tercantum pada bagian akhir jurnal ini.

Volume	Nomer	Bulan	Tahun	Halaman	ISSN
20	2	September	2016	95 - 191	0853 - 6627

KINERJA

JURNAL BISNIS DAN EKONOMI

DAFTAR ISI

Daftar Isi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Hotel X <i>Agung Harianto</i>	95-104
Studi Eksploratif Motivasi Berwirausaha Skala Mikro Sektor Jasa Makanan di Surabaya <i>Serli Wijaya dan Tessa L.L. Winargo</i>	105-116
Efek Halo dan Keputusan Audit: Studi Eksperimental Pengujian Bentuk dan Cara Penyajian Informasi <i>Nico Octavian dan Intiyas Utami</i>	117-131
Pengaruh Komisaris Asing, Direktur Asing dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja <i>Intellectual Capital</i> <i>Noel S. H. Pradono dan Elizabeth H. Widowati</i>	132-148
Pengaruh Atribut Toko <i>Online</i> Terhadap Perilaku Pembelian <i>Online</i> Konsumen Lazada Indonesia <i>Rr. Rieka F. Hutami dan Zenia Rahmah</i>	149-160
Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) <i>Thomas Robert Hutaaruk, Salasiah dan Jamli</i>	161-178
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang <i>Lilis Setyowati, Wikan Isthika dan Ririh Dian Pratiwi</i>	179-191
Pedoman Penulisan	
Indeks Artikel	

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR DI HOTEL X

Agung Harianto¹

¹ Universitas Kristen Petra
agung.harianto@petra.ac.id

Abstract

This research is quantitative. The analysis technique used in this study is a partial least square (PLS). The results showed that working motivation has a positive and significant impact on Job Satisfaction, and also has a positive and significant impact on Affective Commitment. While job satisfaction has positive effect but not significant to Affective Commitment, Job Satisfaction proven that is not a variable intermediary between Work Motivation and Affective Commitment.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Affective Commitment*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif, sehingga Kepuasan Kerja terbukti bukan merupakan variabel perantara antara Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif.

Keywords: *Kepuasan kerja, komitmen afektif, motivasi kerja*

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini adalah penelitian untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X. Harapan yang diharapkan oleh karyawan harus bisa memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja serta kualitas kerja yang baik. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar muncul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006), karena pentingnya motivasi menuntut pihak manajemen untuk memberikan perhatian kepada para karyawan dalam bekerja dengan cara memotivasi karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan, agar motivasi bekerja akan terjaga.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasional (termasuk komitmen afektif) juga dibutuhkan untuk peningkatan kinerja sebuah perusahaan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi. Komitmen akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sopiah, 2008). Dalam penelitian oleh Ping et al., (2012) karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Mowday, Porter dan Streers (2003) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya (Munandar, 2004).

Selain motivasi kerja dan komitmen afektif, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab mendapatkan kepuasan kerja di tempat kerja merupakan salah satu tujuan seorang karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu dari sisi karyawan dan sisi perusahaan. Kepuasan kerja dari sisi karyawan akan memunculkan perasaan senang dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2008). Menurut Judge et al., (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Korelasi yang cukup kuat juga bisa di tunjukan pada penelitian terdahulu antara kepuasan kerja dan komitmen afektif. Meyer et al. (2002) membuktikan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan komitmen afektif. Selain itu pembuktian penelitian selanjutnya juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Newstorm (2007) dalam konsep *Performance-Satisfaction-Effort Loop* yang menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Han et al., 2012).

Penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja, komitmen afektif, dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Djawa (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo" menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen afektif mempunyai hubungan atau korelasi terhadap kepuasan kerja. Sementara dalam penelitian ini, penulis ingin membuktikan apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif atau tidak. Penulis juga ingin membuktikan apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara antara motivasi kerja dengan komitmen afektif.

Berdasarkan wawancara awal dapat dilihat bahwa para karyawan Hotel X cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh tiga hal, pertama motivasi dari atasan atau pimpinan. Pimpinan dirasa cukup memberikan bimbingan, perhatian, dan motivasi kepada para karyawan meskipun pimpinan tidak berada di tempat. Pimpinan tetap dapat memberikan petunjuk, arahan dan motivasi dengan baik kepada karyawan yang bekerja sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya. Kedua, insentif yang cukup. Insentif yang diberikan kepada karyawan dirasa memuaskan karyawan. Karyawan menerima hadiah apabila berprestasi dalam mencapai target atau pelayanan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini membuat semangat para karyawan dalam berprestasi tetap menyala. Ketiga, komunikasi yang baik antar karyawan. Koordinasi dan komunikasi antar individu dapat dikatakan terjalin dengan baik. Para karyawan saling membantu dan mendukung dalam penyelesaian tugas terutama divisi yang sama. Fakta ini didukung oleh pandangan Munandar, Sjabadhyni dan Wutun (2004), dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki ciri – ciri, mempunyai kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama; memperhatikan kualitas kerjanya; lebih mempunyai komitmen organisasi; dan lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut: Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif di Hotel X, Apakah kepuasan kerja terbukti atau tidak sebagai variabel perantara antara motivasi kerja dan komitmen afektif.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan dan Mufti, 2012). Definisi - definisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bersikap dengan cara tertentu. Berdasarkan aktivasi perilaku, motivasi kerja dibagi atas dua yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter, et al., 2003).

2.1.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang (Porter, et al., 2003).

Faktor intrinsik yang timbul dari dalam diri karyawan, antara lain:

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau hobi membuat karyawan menyenangi pekerjaan tersebut sehingga timbul motivasi kerja karyawan.

b. Kemajuan (*advancement*).

Merupakan kenaikan karir kerja seorang karyawan. Adanya peluang untuk mengembangkan karir berdampak pada timbulnya motivasi kerja yang kuat.

c. Tanggung jawab (*responsibility*).

Banyak atau sedikitnya tanggung jawab seorang karyawan tergantung pada jabatan masing – masing. Karena

itu, semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan maka semakin besar pula motivasi yang timbul dari dalam dirinya untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut.

d. Penghargaan (*recognition*).

Pada umumnya, organisasi memberikan penghargaan, misalnya kontes, *employee of the month*, dan lain – lain. Semakin besar penghargaan yang diberikan, maka semakin besar pula motivasi kerja karyawan.

e. Pencapaian (*achievement*).

Pencapaian yang dimaksud adalah keberhasilan seorang karyawan untuk mencapai target penghasilan yang didambakan oleh pribadi karyawan tersebut. Keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan oleh dirinya sendiri membuat karyawan tersebut memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat.

2.1.2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan disini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan interpersonal, pengawasan, kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi. Faktor ekstrinsik ini meliputi:

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga timbul motivasi kerja.

b. Penyelesaian.

Motivasi karyawan tinggi bila memiliki atasan yang selalu mendukung dan dapat diandalkan sehingga bisa dijadikan sebagai panutan dalam berkarir.

c. Gaji.

Karyawan merasa termotivasi apabila gaji yang diberikan sesuai dengan harapan.

d. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang memiliki motivasi akan selalu berupaya untuk membangun kerjasama dengan rekan kerja agar menciptakan suasana kerja yang kondusif.

e. Kondisi kerja.

Jika kondisi kerja seperti suasana kerja, lingkungan, seragam, dan fasilitas kerja tersedia dengan baik maka akan berdampak pada motivasi kerja karyawan

2.2. Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan – tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam Sophiah (2008) memberikan definisi sebagai berikut, *organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*. Terdapat banyak cara untuk membangun komitmen tersebut, McShane (2008) mengemukakan lima cara membangun komitmen afektif sebagai berikut:

a. *Justice and Support*

Komitmen yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi adalah komitmen afektif, sehingga organisasi berusaha untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan dan memunculkan dengan nilai – nilai seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral.

b. *Shared Values*

Definisi komitmen afektif mengacu pada keberpihakan seseorang terhadap organisasi, dan keberpihakan tersebut akan sangat tinggi jika karyawan meyakini bahwa nilai – nilai yang dianut sepaham dengan nilai dominan organisasi.

c. *Trust*

Kepercayaan mengacu pada pengharapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang berisiko. Hal itu juga merupakan aktivitas timbal balik; untuk mendapatkan kepercayaan maka berikan kepercayaan.

d. *Organizational Comprehension*

Komitmen afektif merupakan keberpihakan seseorang terhadap organisasi, sehingga masuk akal jika perilaku tersebut diperkuat ketika karyawan memahami organisasi atau organisasi, termasuk masa lalunya, keadaan sekarang dan yang akan datang.

e. *Employee Involvement*

Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan keberpihakan sosial karyawan terhadap organisasi. Para karyawan merasa menjadi bagian dalam organisasi ketika karyawan tersebut diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan untuk masa depan organisasi dan terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas dan afeksi, karena sepakat terhadap tujuan organisasi (Meyer dan Allen, 1991).

2.3. Indikator Komitmen Afektif

Indikator dari Komitmen Afektif (Meyer et al., 1993) adalah:

a. *Loyalitas*

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

b. *Rasa bangga*

Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Rasa bangga inilah yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada loyalitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki rasa bangga, karyawan akan memiliki sikap yang negatif terhadap organisasi tersebut.

c. *Peran Serta*

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki sikap yang apatis dan pasif tidak akan bersedia memberikan ide yang baik demi kemajuan organisasi.

d. *Menganggap organisasinya adalah yang terbaik*

Sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berasumsi bahwa organisasi tempat bekerja adalah selalu yang terbaik. Sikap ini bukan berarti menganggap remeh organisasi lain melainkan suatu ekspresi kebanggaan.

e. *Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja*

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif. Sikap ini disebabkan karena karyawan tersebut terikat secara emosional sehingga organisasi tempat bekerja sudah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut.

2.4. Kepuasan Kerja

Sikap puas terhadap pekerjaan adalah sebuah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan bisa di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2008, p.202). Menurut Judge et al., (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2.5. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Luthans & Youssef (2007) ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan berdasarkan JDI (Job Descriptive Index), yaitu:

- a. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*)
Seorang karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi bila mendapatkan penghasilan yang tinggi. Sekalipun ada rasa nyaman, keakraban, dan *brand* organisasi yang tinggi, seorang karyawan tidak akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi bila gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan karyawan tersebut.
- b. Kepuasan dengan promosi (*Satisfaction with promotion*)
Selain gaji, promosi bisa menjadi alasan seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Jika seorang karyawan pernah mengalami promosi jabatan, karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada sebelumnya.
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*Satisfaction with co-workers*)
Seorang karyawan yang merasakan suasana pekerjaan yang kondusif akan merasa betah di tempat pekerjaannya. Sebagai dampaknya, karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tempat bekerja dianggap sebagai rumah kedua.
- d. Kepuasan dengan penyelia (*Satisfaction with supervisor*)
Seorang karyawan yang memiliki atasan yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Atasan yang baik adalah atasan yang mau menghargai pekerjaan bawahannya, sehingga atasan dapat dijadikan figur teman, ayah, ataupun ibu sekaligus atasan. Bahkan karyawan tersebut akan memperlakukan bawahannya kelak seperti perlakuan atasannya.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction work itself*)
Semua pekerjaan tentu memerlukan sebuah ketrampilan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni. Susah atau mudahnya sebuah pekerjaan serta perasaan seorang karyawan bahwa keahliannya dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Teknik sampling yang di gunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dimana kuesioner yang diberikan bersifat tertutup. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel X yang berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel kepada seluruh karyawan (tidak sebagian) karena jumlah karyawan sedikit serta departemen dan jabatan yang variatif.

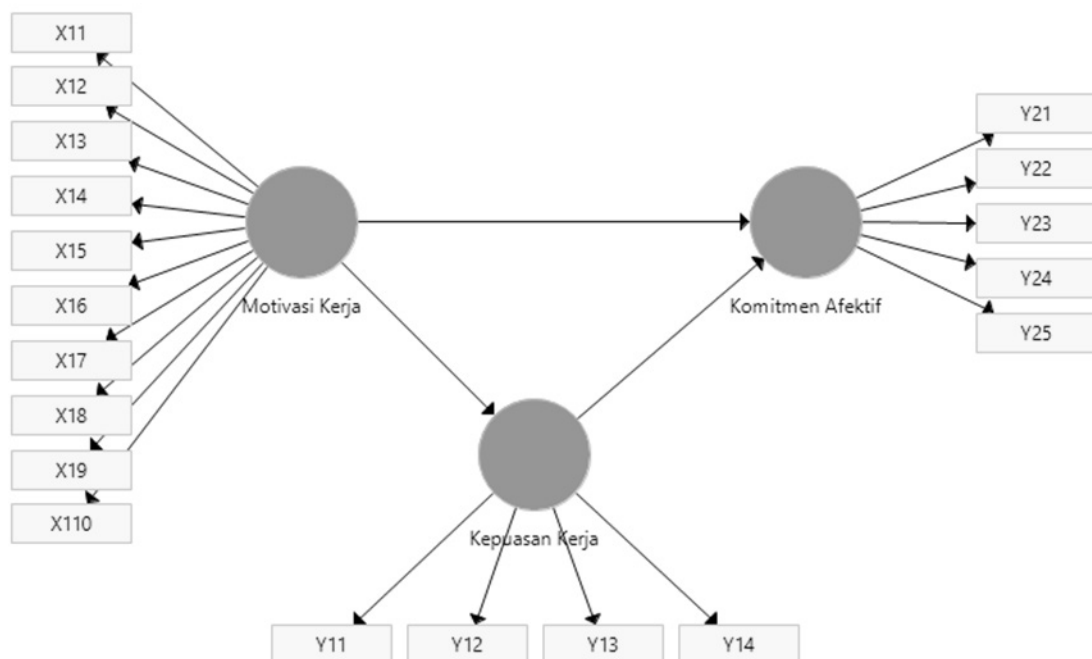
Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel penelitian semuanya memiliki nilai lebih dari 0,500. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*. Untuk nilai *cross loading*, semua indikator pada variabel Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari 0.50. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator telah memiliki *convergent validity* yang sesuai. Semakin besar nilai *cross loading* menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan

oleh indikator tersebut juga semakin tinggi. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*

Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan pengolahan data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* yang memungkinkan penyelesaian permasalahan penelitian dapat diolah dengan baik.

3.1. Model Penelitian

Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila komitmen afektif berjalan, dan komitmen afektif akan terjadi jika ada motivasi kerja karyawan. Tetapi kepuasan kerja juga bisa terjadi secara langsung karena adanya motivasi kerja karyawan.



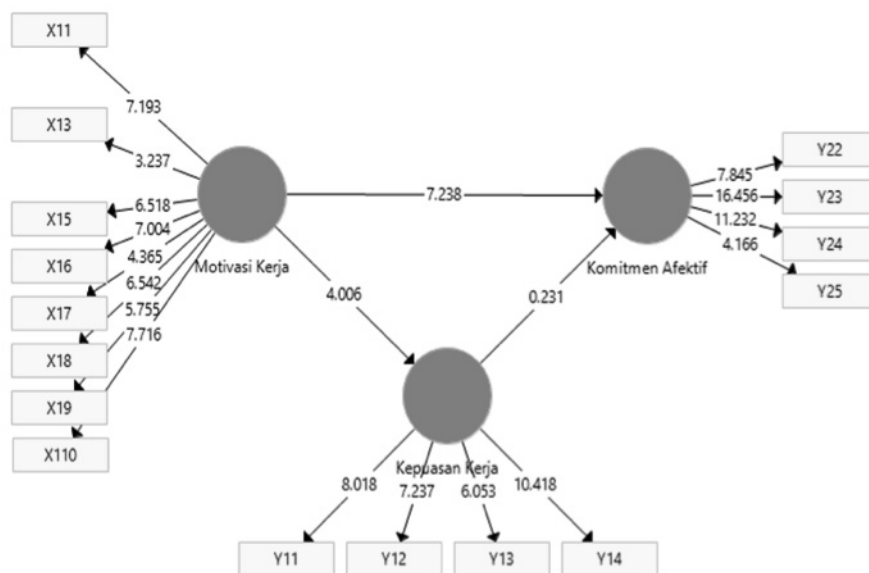
Gambar 1.
Model Penelitian

3.2. Gambaran Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel X yang berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel kepada seluruh karyawan (tidak sebagian) karena jumlah karyawan sedikit serta departemen dan jabatan yang variatif. Teknik sampling yang di gunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan alat uji yang dipergunakan adalah PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penghitungan *Q-Square*, peneliti melakukan *Bootstrapping* dan didapat hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2.
Hasil *Bootstrapping*

Tabel 1.
Hasil Nilai Koefisien Path dan t-hitung

	Path Coefficients	T Hitung
Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.032	0.231
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.547	4.006
Motivasi Kerja -> Komitmen Afektif	0.690	7.238

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara berturut-turut dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dari pengolahan menunjukkan ada hubungan atau pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dengan semakin tingginya motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi juga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prabu (2005), yang mengatakan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara juga dapat dilihat bahwa atasan dapat memberikan dukungan yang signifikan pada pekerjaan yang mengakibatkan kepuasan kerja para karyawan semakin tinggi.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Karyawan memiliki komitmen untuk tetap bertahan menjadi karyawan di Hotel X serta mempunyai rasa bangga yang tinggi, bahkan bersedia memberikan ide atau gagasan demi kemajuan. Hal ini disebabkan adanya peluang untuk berkarir lebih lanjut, disamping itu juga para karyawan menyukai pekerjaan, merasa cocok dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta hubungan antar personal yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman di Hotel X. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wardhani, Susilo dan Iqbal (2015), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan semakin tingginya motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat komitmen yang dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

Hipotesis yang ke tiga yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif tidak terbukti. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Han *et al* (2012), yang menyatakan bahwa Komitmen Afektif yang dimiliki karyawan lebih cenderung menunjukkan keterikatan secara emosional secara jangka panjang terhadap organisasinya, sedangkan Kepuasan Kerja yang cenderung bersifat sementara dalam ruang lingkup yang terbatas pada pekerjaan dan lingkungan kerja, belum cukup mampu untuk dapat meningkatkan Komitmen Afektif karyawan. Hal ini dapat dilihat juga pada lama kerja dari karyawan di Hotel X yang rata rata antara 1-2 tahun, menunjukkan bahwa komitmen akan terbentuk dengan sendirinya berdasarkan masa kerja semakin lama bekerja maka komitmen akan terbentuk dengan sendirinya (Setiawati, 2007). Meyer *et al* (2009) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena pegawai menginginkannya. Pegawai yang memiliki *normative commitment* atau moral tetap tinggal karena pegawai merasa seharusnya melakukannya demikian, dan pegawai yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena merasa memerlukannya (Panggabean, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa Kepuasan Kerja bukan sebagai variabel perantara Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Komitmen Afektif tanpa harus memiliki Kepuasan Kerja terlebih dahulu, sehingga Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel perantara untuk Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Han, *et al*. (2012), dimana Kepuasan Kerja juga tidak terbukti sebagai variabel perantara untuk *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Afektif. Hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan wawancara kepada para karyawan Hotel X mereka berpendapat bahwa jika di hotel ada peluang karir yang lebih lanjut maka karyawan akan bertahan meskipun saat ini ada beberapa karyawan masih menunggu untuk promosi jabatan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil yang sudah dipaparkan terlihat bahwa komitmen afektif adalah salah satu komitmen yang sulit untuk terbentuk jika dilihat dalam jangka waktu pendek. Sehingga untuk mendapatkan komitmen afektif tidak hanya melihat dari kepuasan baik dari gaji dan lainnya tetapi juga karena bisa dilihat bahwa karyawan yang puas belum tentu secara langsung mempunyai komitmen afektif

Penghargaan adalah adalah satu hal yang bisa di pergunakan untuk meningkat motivasi kerja sehingga karyawan akan merasa bahwa hasilnya kerjanya di hargai oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menghasilkan dugaan bahwa komitmen yang terbentuk dalam jangka pendek adalah komitmen berkelanjutan dan kepuasan kerja terbukti tidak mampu menjadi prediktor terbentuknya komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, E.K.D., 2009. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Djawa, E.M.M., 2014. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai badan perencanaan pembangunan daerah dan statistik (BAPPEDAS) Di Kabupaten Nagekeo. (Thesis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

- Hasibuan, M.S.P., 2008. *Manajemen sumber daya manusia, Cetakan ketujuh*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Han, S.T., Nugroho, A., Kartika, E.W. and Kaihatu, T.S., 2012. Komitmen afektif dalam organisasi, perceived organizational support, dan kepuasan kerja. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 14(2), pp.109-117.
- Judge, T.A., dan Bono, J.E., 2001. Relationship of core self-evaluations traits— self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability— with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80 – 92.
- Khan, W., dan Mufti, O., 2012, Effect of compensation on motivating employees in public and private banks of peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied J. Basic. Appl. Sci. Res.* Vol. 2, No. 5, pp. 4616-4623.
- Luthans, F., dan Hodgetts, R. M., 2000, *International management, 4th Ed*, New York: Irwin McGraw-Hill.
- Mathis, L.R., dan Jackson, J.H., 2006. *Manajemen sumber daya manusia, (1st & 2nd ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane dan Glinow, V., 2008. *Organizational behavior; emerging realities for the work place revolution*. New York: McGraw Hill Companies.
- Meyer, J.P., Bobocel, D.R. dan Allen, N.J., 1991. Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences. *Journal of Management* 17(4), pp.717-733.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), p.538.
- Munandar, A.S., Sjabadhyini, B. dan Wutun, R.P., 2004. *Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan*. Penerbit: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI. Jakarta.
- Nickels, W.G., McHugh, J.M. dan McHugh, S.M., 2009. *Pengantar bisnis*.
- Panggabean, S.M., 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, N., 2006. *Psikologi pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- He, P., Murmann, S.K. dan Perdue, R.R., 2012. Management commitment and employee perceived service quality: The mediating role of affective commitment. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 17(3), p.79.
- Porter, L.W., Bigley, G.A., dan Steers, R.M., 2003, *Motivation and work behavior, 7th Ed*, New York, McGraw-Hill.
- Prabu, A., 2005. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 3 (6).
- Sardiman, A.M., 2006. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Grafindo
- Setiawati, D., 2007. Perbedaan komitmen kerja berdasarkan orientasi peran gender. (Thesis. Depok. Universitas Gunadarma).
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., 2008. *Perilaku organisasi, Edisi dua belas*, Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah., 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno. dan Priansa, D., 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

STUDI EKSPLORATIF MOTIVASI BERWIRAUSAHA SKALA MIKRO SEKTOR JASA MAKANAN DI SURABAYA

Serli Wijaya¹

Tessa L.L. Winargo²

^{1,2} Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra

serliw@petra.ac.id

Abstract

The number of micro and SMEs in Surabaya has been growing significantly during the past few years. The purpose of this study was to explore the underlying factors influencing the entrepreneurial motivation amongst those who operate their micro-scale business in the food service sector in Surabaya. Adopting push and pull motivation construct, the questionnaire containing motivational questions was developed. The data was collected from a survey to 100 participants who have operated their businesses located in various traditional culinary centres in Surabaya. Overall, the result revealed eight new factors influencing entrepreneurial motivation. Respondent dissatisfaction with previous job was the only push factors while the other seven factors, namely: 1) economical drive; 2) self-efficacy; 3) self-esteem; 4) social responsibility; 5) freedom to manage business; 6) passion for the job; and 7) look up at role models; were found as the pull motivational factors.

Keywords: *entrepreneurial motivation, micro-scale enterprises, push-pull motivation, foodservice*

Abstrak

Pertumbuhan jumlah wirausaha skala mikro kecil dan menengah di Surabaya mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor daya dorong dan daya tarik yang mempengaruhi motivasi wirausahawan menjalankan bisnis di sektor jasa makanan di Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kepada 100 wirausahawan yang berlokasi di berbagai pusat kuliner di Surabaya. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengungkap delapan faktor baru yang memotivasi responden untuk berwirausaha. Ketidakpuasan responden terhadap pekerjaan sebelumnya merupakan satu faktor daya dorong, sebaliknya, tujuh faktor lainnya yang menjadi daya tarik antara lain: 1) dorongan keberhasilan ekonomi; 2) keyakinan pada kemampuan diri; 3) harga diri; 4) tanggung jawab sosial; 5) kebebasan mengelola bisnis; 6) kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni; serta 7) model panutan.

Kata kunci: *motivasi berwirausaha, usaha skala mikro, motivasi daya dorong-daya tarik, jasa makanan*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) telah terbukti menjadi salah satu tulang punggung penggerak sektor riil perekonomian Indonesia. Tidak hanya secara kuantitas entitas bisnis UMKM yang bertumbuh pesat, namun kontribusi sektor UMKM terhadap nilai produk domestik bruto (PDB) serta penyerapan tenaga kerja terbukti signifikan bagi perkembangan ekonomi nasional sebagaimana digambarkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Perkembangan UMKM di Indonesia periode 2010-2012

Indikator	Satuan	2010	2011	2012
Jumlah	Unit	53.823.732	55.206.444	56.534.592
Pertumbuhan jumlah	Persen	2,01	2,57	2,41
Jumlah tenaga kerja	Orang	99.401.775	101.722.458	107.657.509
Pertumbuhan jumlah tenaga kerja	Persen	3,32	2,33	5,83
Sumbangan PDB (harga konstan)	Rp. Miliar	1.282.571,80	1.369.326,00	1.504.928,20
Pertumbuhan sumbangan PDB	Persen	5,77	6,76	9,90
Nilai ekspor	Rp. Miliar	175.894,89	187.441,82	208.067,00
Pertumbuhan nilai ekspor	Persen	8,41	6,56	11,00

Sumber: BAPPEDA JATIM (2012)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2012, jumlah UMKM di Indonesia mencapai lebih dari 56 juta UMKM, dengan rata-rata pertumbuhan yang relatif stabil setiap tahunnya yaitu sebesar 2.4%. Terkait dengan penyerapan tenaga kerja, statistik menunjukkan bahwa sektor UMKM mampu menyerap tenaga kerja yang semakin besar setiap tahunnya yaitu dari sebanyak 99.401.775 orang pada tahun 2010 kemudian meningkat sebesar 107.657.509 orang pada tahun 2012. Fakta yang sama ditunjukkan oleh kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang semakin besar, serta nilai ekspor yang juga mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Di Surabaya, Akhmad dan Raharjo (2012) melaporkan bahwa jumlah UMKM pada tahun 2012 tercatat sebanyak 362.448 usaha atau sekitar 8.6% dari keseluruhan jumlah UMKM di Jawa Timur. Dibandingkan dengan kelompok usaha skala besar, pertumbuhan ekonomi pada UMKM di Surabaya mencapai 97 persen sedangkan sisanya 3 persen bagi kelompok usaha besar (Hadi dan Sukma, 2010). Usaha mikro kecil menengah merupakan sektor usaha yang memiliki banyak variasi produk, yakni mulai dari produk kebutuhan sehari-hari hingga produk-produk yang berupa barang kerajinan cinderamata. Usaha di bidang jasa makanan menjadi salah satu usaha yang paling banyak ditekuni oleh para pelaku atau wirausahawan UMKM (Setiono, 2012).

Fakta bahwa begitu pesatnya pertumbuhan UMKM sebagaimana digambarkan di atas mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memotivasi pelaku UMKM memutuskan untuk terjun berwirausaha atau menjadi seorang *entrepreneur*. Motivasi berwirausaha adalah semangat yang muncul dari dalam diri yang mengarahkan seorang individu untuk bertindak sebagai pelaku sebuah usaha bisnis. Kumar, Poornima, Abraham dan Jayashree (2003) lebih lanjut menyatakan bahwa salah satu hal dasar yang harus dimiliki yang menentukan kinerja seorang *entrepreneur* adalah kesediaan (*willingness*). Kesediaan yang dimaksud adalah motivasi yang dimiliki seorang *entrepreneur* yang melatarbelakangi mengapa seseorang memutuskan untuk terjun membuka usaha atau menjadi seorang *entrepreneur*. Kesediaan akan membuat seorang *entrepreneur* tidak merasa terpaksa dalam bekerja. Studi empiris yang menggali motivasi berwirausaha di sektor usaha kecil dan menengah (*small medium enterprise* – SMEs) telah banyak dilakukan dengan berbagai perspektif teori dan konteks (Benzing dan Chu, 2009; Dawson dan Henley, 2012; Eijdenber, Pass, dan Masurel, 2015; Kirkwood, 2009; Isaga, Masurel, dan Van Montfort, 2015;

Raymond, 2013, Verheul, Thurik, Hesseles, Zwan, 2010). Namun demikian dari berbagai studi empiris terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain, penulis menjumpai bahwa belum banyak kajian dilakukan secara spesifik terhadap motivasi berwirausaha dari pelaku UMKM di bidang jasa makanan khususnya dalam konteks Surabaya.

Mempertimbangkan bahwa salah satu karakteristik usaha jasa makanan adalah memiliki hambatan masuk (*barrier to entry*) dan hambatan untuk keluar (*barrier to exit*) yang relatif rendah dibandingkan dengan usaha di bidang lain, maka analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi para pelaku usaha mikro untuk menjalankan usaha di bidang jasa makanan ini diharapkan mampu mengungkap temuan yang menarik. Oleh karena itu, bertolak dari latar belakang dan kesenjangan studi yang dijelaskan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memotivasi para pemilik usaha mikro kecil di Surabaya saat memutuskan untuk berwirausaha, dengan fokus kajian kepada perspektif teori *push* dan *pull motivation factors*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan motivasi berwirausaha secara lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan melalui implikasi konseptual serta manajerial yang diberikan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

Wirausahawan adalah seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri (*self-employed*) dan yang memulai, mengorganisir, mengelola dan bertanggung jawab sepenuhnya atas keberhasilan atau kegagalan usaha/bisnis yang dijalankan (Kirkwood, 2009). Menurut Kuratko (2012) kewirausahaan tidak semata-mata harus menghadirkan inovasi yang baru, namun juga menonjolkan karakteristik dari pelaku usahanya pada saat mencari peluang bisnis dan menerjemahkan ide menjadi sesuatu yang konkrit. Senada dengan Kuratko (2012), Scarborough dan Cornwall (2015) menyatakan bahwa seorang wirausahawan adalah seseorang yang menciptakan bisnis baru dan yang siap menghadapi resiko serta ketidakpastian untuk mencapai keuntungan dan pertumbuhan, dengan cara mengidentifikasi peluang yang ada dan merancang sumber daya yang diperlukan untuk memanfaatkan peluang tersebut. Dari berbagai definisi di atas maka dapat dinyatakan bahwa wirausahawan adalah seseorang yang gigih membuka bisnis baru dengan resiko dan ketidakpastian yang siap dihadapi, melalui pemanfaatan peluang dan inovasi bisnis dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan.

2.2. Motivasi Berwirausaha

Istilah motivasi diturunkan dari kata motif, dimana menurut Kumar et al. (2003), motif merupakan ekspresi dari tujuan atau kebutuhan seseorang dimana ekspresi ini memberikan arah perilaku manusia dalam mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan hidupnya. Studi mengenai motivasi berwirausaha telah banyak dilakukan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berwirausaha sangat beragam. Kumar et al. (2003) menemukan bahwa motivasi berwirausaha dari partisipan yang terlibat dalam penelitian mereka dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi internal dan eksternal. Yang termasuk di dalam motivasi internal antara lain: keinginan untuk melakukan sesuatu yang baru; tingkat pendidikan partisipan; latar belakang; jumlah tahun pengalaman bekerja; dan latar belakang pekerjaan partisipan. Sedangkan motivasi eksternal meliputi: dukungan dan bantuan pemerintah; ketersediaan faktor produksi; serta permintaan produk yang menjanjikan.

Selanjutnya, Benzing dan Chu (2009) dalam studi mereka menemukan empat jenis motivasi berwirausaha antara lain:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*), yaitu lebih merupakan alasan ekonomi yaitu keinginan seseorang untuk memperoleh pendapatan atau uang dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan pendapatan yang diterima dari pekerjaan yang selama ini atau sudah dijalani sebelumnya..
2. Kebebasan atau otonomi (*independence/autonomy*), merujuk pada motivasi yang terkait dengan keinginan seorang wirausahawan untuk bebas menentukan usahanya.
3. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*), lebih terkait dengan pemenuhan diri dan pertumbuhan diri seseorang.
4. *Family security*, dimana motivasi untuk berwirausaha adalah terkait dengan kebutuhan akan rasa aman untuk keluarga.

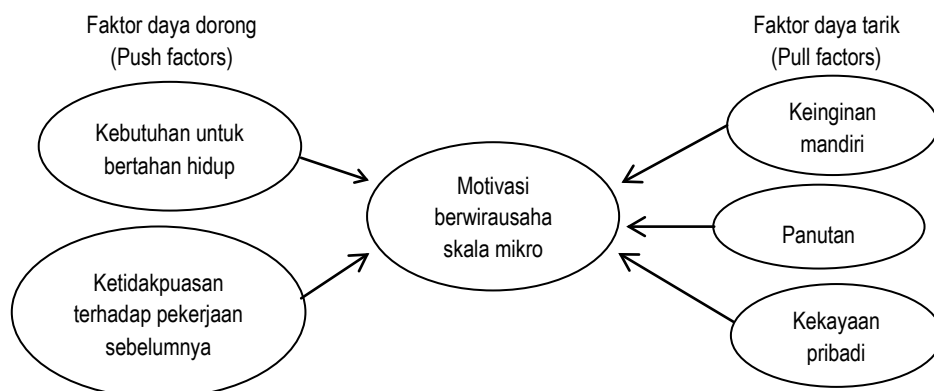
Studi mengenai motivasi berwirausaha juga dilakukan dengan mengadopsi teori motivasi *push and pull factors* untuk menggali faktor-faktor yang memotivasi individu untuk memulai sebuah usaha bisnis baru. Adalah Gilad dan Levine (1986) sebagaimana dikutip dalam Zimmerer dan Scarborough (2008), yang pada awalnya mengkaji motivasi berwirausaha dari teori daya dorong (*push theory*) dan teori daya tarik (*pull theory*). Kajian mengenai motivasi berwirausaha selanjutnya banyak dilakukan dengan mengadopsi konsep dari Gilad dan Levine (1986) ini.

Teori daya dorong (*push theory*) menyatakan bahwa seseorang memutuskan untuk berwirausaha karena didorong oleh faktor eksternal yang bersifat negatif, seperti ketidakpuasan pada pekerjaan sebelumnya, gaji yang tidak mencukupi kebutuhan, dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Misalnya, Verheul et al. (2010) mendefinisikan faktor daya dorong (*push factor*) sebagai faktor yang muncul karena kebutuhan dan seringkali erat kaitannya dengan dampak dari pengangguran atau pemutusan hubungan kerja, adanya ketidakpuasan kerja serta tekanan dari keluarga sehingga mendorong seseorang untuk berwirausaha. Dawson dan Henley (2012) dan Isaga et al. (2015) dalam penelitian mereka mengidentifikasi bahwa faktor daya dorong (*push factor*) dapat dijabarkan paling tidak dalam tiga hal. Pertama, yang termasuk faktor daya dorong (*push factor*) antara lain adanya keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup (*survival*) dimana keputusan untuk berwirausaha dipandang sebagai satu-satunya cara untuk bertahan hidup, ataupun untuk mendapat penghasilan sendiri (Dawson dan Henley, 2012). Selain itu, berwirausaha didorong karena seseorang tidak dapat menemukan pekerjaan lain. Kedua, salah satu hal yang sering menjadi daya dorong seseorang untuk terjun berwirausaha adalah disebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) pada pekerjaan sebelumnya baik itu ketidakpuasan terkait gaji yang terlalu rendah dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak mencukupi untuk menghidupi keluarga (*family constraints*), maupun kurangnya kesempatan yang diberikan oleh atasan. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga dapat dipicu oleh adanya perlakuan diskriminatif yang diterima pada pekerjaan sebelumnya (Isaga et al., 2015).

Bertolak belakang dengan konsep daya dorong (*push theory*), faktor daya tarik (*pull factor*) merupakan faktor yang muncul karena adanya peluang dan erat kaitannya dengan peluang pasar yang ada, status sosial, keuntungan, keinginan untuk berinovasi, keinginan untuk mandiri, menambah kekayaan pribadi, mengikuti panutan yang ada dan penghargaan diri sehingga membuat seseorang termotivasi untuk berwirausaha (Verheul et al., 2010). Dengan kata lain, faktor daya tarik (*pull theory*) memandang bahwa seseorang tertarik untuk berwirausaha karena tertarik akan ketidakterikatan, pemenuhan kebutuhan diri, dan menambah kekayaan. Mirip dengan Verheul et al. (2010), Dawson dan Henley (2012) dan Isaga et al. (2015) menjelaskan bahwa sedikitnya ada tiga faktor yang merupakan daya tarik (*pull factor*) bagi seseorang untuk berwirausaha. Pertama, keinginan untuk mandiri (*desire for independence*), yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengatur waktu, menentukan arah bisnis dan melakukan inovasi dimana semua hal ini tidak akan dapat diperoleh apabila seseorang bekerja pada perusahaan yang bukan miliknya sendiri. Kebebasan menentukan arah bisnis ini sekaligus menjadi refleksi menyalurkan dan mengembangkan kemampuan dan talenta yang dimiliki. Kedua, panutan (*role models*) dimana seseorang tertarik

untuk menjadi sama dengan orang yang dikagumi apakah orang tersebut adalah tokoh bisnis atau anggota keluarga yang telah lebih dahulu sukses dalam bisnis. Ketiga, motivasi seseorang untuk berwirausaha adalah karena adanya dorongan untuk menambah kekayaan pribadi (*personal wealth*) melalui usaha sendiri yang dijalankan yang dinilai lebih cepat diperoleh dibandingkan apabila bekerja sebagai karyawan pada perusahaan lain.

Dari kajian literatur di atas dapat dinyatakan bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terutama terkait faktor mana dari daya dorong atau daya tarik yang lebih dominan kontribusinya dalam mempengaruhi motivasi berwirausaha. Sebagai contoh, Orhan dan Scott (2001) berdasarkan hasil studi mereka berargumen bahwa motivasi berwirausaha lebih disebabkan karena daya dorong daripada daya tarik. Sebaliknya, dalam penelitian Segal, Borgia, dan Schoenfeld (2005) mengungkap bahwa faktor daya tarik lebih dominan pengaruhnya dibandingkan faktor daya dorong untuk mempengaruhi seseorang memutuskan berwirausaha. Dalam studi ini, penulis melakukan kajian dengan mengadopsi konsep motivasi *push* dan *pull factors* ini dimana hasil yang terungkap dapat mengkonfirmasi mengenai kontribusi dari kedua faktor sebagai motivator berwirausaha. Selain itu, temuan empiris dari penelitian ini diharapkan dapat mengeksplor sekaligus mendeskripsikan manakah di antara kedua faktor tersebut yang lebih dominan pengaruhnya dalam memotivasi para wirausahawan khususnya dalam konteks bisnis skala mikro di kota Surabaya.



Gambar 1.
Kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, disain yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksploratif. Teknik *purposive sampling* dipilih untuk menjangkau partisipan penelitian yang berjumlah 100 responden yang menjalankan usaha berskala mikro dan bergerak di sektor jasa makanan. Adapun responden berlokasi menyebar di tujuh belas (17) sentra kuliner di Surabaya antara lain Kampung Tempe, Kampung Kue, Siwalankerto, Tenggilis, Kedung Doro, Jemursari, Basuki Rahmat, Food Festival Laguna, Ngagel, Rungkut, Mayjen Sungkono, Kertajaya, Sukolilo, Tropodo, Mulyosari, Blauran dan Panjang Jiwo.

Survei dilakukan dengan tatap muka dengan partisipan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengukuran. Jenis kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner tertutup dimana pertanyaan sudah tersedia jawabannya (*closed-ended questions*). Kuisioner diberikan secara personal kepada masing-masing partisipan. Penulis menggunakan teknik *researcher-administered survey* dimana di dalam mengisi kuisioner, penulis mendampingi responden dari awal sampai selesai pengisian kuisioner untuk mengantisipasi adanya

pertanyaan-pertanyaan yang tidak dipahami oleh partisipan serta untuk memastikan kuisioner diisi lengkap. Data primer yang terkumpul diolah menggunakan analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis*) dengan tujuan untuk mereduksi variabel-variabel yang diobservasi menjadi faktor baru yang jumlahnya lebih kecil dari variabel awal (Pallant, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif profil demografis dari partisipan penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi jenis kelamin antara partisipan pria dan wanita cukup seimbang yaitu 53 orang responden wanita (53%) dan 47 orang responden pria (47%). Sebagian besar partisipan berstatus marital sudah menikah yaitu sebanyak 86 orang (86%). Adapun apabila dilihat dari kelompok usia, partisipan dengan kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (28%) mendominasi dibandingkan kelompok usia yang lainnya; usia 20-30 tahun sebanyak 21 orang (21%); dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 17 orang (17%). Dalam hal jenjang pendidikan terakhir yang diselesaikan, lebih dari separuh jumlah partisipan menyatakan bahwa mereka adalah lulusan SMA sebanyak 51 orang (51%); sedangkan lulusan SD sebanyak 8 orang (8%); SMP sebanyak 29 orang (29%), dan untuk partisipan yang berlatar belakang S1 hanya sebanyak 12 orang (12%).

Selanjutnya, terkait karakteristik usaha mikro yang ditekuni, sebagian besar partisipan yaitu sebanyak 40 orang (40% dari total) menyatakan bahwa mereka telah menjalankan wirausahanya berkisar antara 1-5 tahun, sedangkan yang menjalankan usaha selama 6-10 tahun adalah sebanyak 29 orang. Tiga belas partisipan menyatakan telah lebih dari 10 tahun menjalankan wirausaha mereka, sedangkan yang baru menjalankan usahanya dalam 1 tahun terakhir adalah sebanyak 18 orang. Sebagian besar partisipan yaitu sebanyak 54 orang berwirausaha dengan menjual jenis makanan utama (*main course*), diikuti dengan usaha makanan tempe yaitu sebanyak 15 orang (15%), dan terakhir usaha kue dan roti yaitu sebanyak 31 orang (31%).

Hasil olahan statistik dengan teknik analisis faktor eksploratif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa keduapuluh satu variabel atau indikator motivasi berwirausaha tereduksi menjadi 8 faktor baru yang merupakan faktor-faktor yang memotivasi partisipan untuk berwirausaha. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

Tabel 2.
Analisis faktor eksploratori dan intepretasi faktor baru

Indikator	Loading	Eigenvalues	Variances (%)	Reliability
F1: Dorongan keberhasilan ekonomi				
Membangun usaha yang sukses	0.782			
Memperoleh penghasilan yang lebih banyak	0.775			
Menjadi pemilik usaha sendiri	0.690	4.864	19.454	0.775
Tidak bekerja bagi orang lain	0.582			
Memperoleh penghasilan sendiri	0.578			
F2: Ketidakpuasan pekerjaan sebelumnya				
Penghasilan sebelumnya tidak mencukupi	0.800			
Beberapa kali ditolak bekerja	0.791	3.264	13.055	0.778
Tidak menemukan pekerjaan lain	0.784			
Mendapatkan perlakuan diskriminatif	0.509			

Studi Eksploratif Motivasi Berwirausaha Skala Mikro Sektor Jasa Makanan di Surabaya
(Serli Wijaya dan Tessa L.L. Winargo)

F3: Keyakinan akan kemampuan pribadi

Pekerjaan yang menantang	0.739			
Melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki	0.732	2.355	9.421	0.685
Memanfaatkan peluang bisnis	0.603			
Menggunakan talenta seoptimal mungkin	0.603			

F4: Harga diri

Mendapatkan pengakuan terhadap pencapaian	0.870			
Dihargai oleh masyarakat atas yang dilakukan	0.695	1.594	6.378	0.631
Keinginan melakukan inovasi	0.484			

F5: Tanggung jawab sosial

Menolong orang lain dengan lapangan kerja baru	0.749			
Memenuhi kebutuhan hidup	0.715	1.425	5.700	0.570
Hidup lebih berguna dengan menolong orang lain	0.590			

F6: Kebebasan mengelola bisnis

Kebebasan untuk mengatur waktu	0.707			
Kebebasan dari dikontrol oleh orang lain	0.590	1.279	5.115	0.431

F7: Kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni

Melakukan pekerjaan yang disukai	0.813			
Melakukan pekerjaan yang diinginkan	0.555	1.183	4.372	0.466

F8: Model panutan

Mengikuti contoh dari orang yang dikagumi	0.799			
Melanjutkan tradisi keluarga	0.691	1.065	4.260	0.551

KMO = 0.664 ; Chi-Square = 881.119; Total Variance (%) = 68.114; Extraction Method: Maximum Likelihood; Rotation Method: Varimax

Faktor 1: Dorongan keberhasilan ekonomi

Faktor pertama dibentuk oleh lima indikator yang saling berkorelasi satu sama lain dimana seluruh indikator mencerminkan keinginan partisipan untuk membangun usaha yang sukses dan melalui wirausaha yang dijalani dan tidak bekerja untuk orang lain, maka partisipan dapat memperoleh penghasilan dalam jumlah uang yang lebih banyak. Kelima indikator merupakan indikator yang erat kaitannya dengan motivasi ekonomis, oleh karena itu, keputusan pemberian nama faktor yang pertama ini sebagai faktor dorongan ekonomi, adalah tepat. Nilai *variances* dalam faktor 'dorongan ekonomi' adalah sebesar 19.454% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'dorongan ekonomi' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah sekitar 19%. Dalam hal nilai reliabilitasnya, faktor pertama ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,775, dimana nilai tersebut di atas *cut-off value* 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor dorongan ekonomi ini adalah reliabel.

Faktor 2: Ketidakpuasan pekerjaan sebelumnya

Faktor kedua merupakan reduksi dari empat indikator yang relevan satu dengan lainnya yang mengerucut pada hal yang sama yaitu 'ketidakpuasan terhadap pekerjaan sebelumnya'. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan sebelumnya terungkap dari pernyataan partisipan bahwa pendapatan yang diterima pada pekerjaan sebelumnya terlalu sedikit. Selain itu, adanya perlakuan diskriminatif yang diterima di tempat kerja juga menjadi penyebab ketidakpuasan terjadi. Partisipan juga beberapa kali mengalami penolakan oleh pemberi kerja dan tidak menemukan pekerjaan yang lain sehingga akhirnya karena pengalaman yang kurang menyenangkan inilah, partisipan termotivasi untuk menjalankan usaha sendiri. Nilai *variances* dalam faktor 'ketidakpuasan terhadap

pekerjaan sebelumnya' adalah sebesar 13.055% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'dorongan ekonomi' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah berkisar 13%. Dalam hal nilai reliabilitasnya, faktor pertama ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,778, dimana nilai tersebut di atas *cut-off value* 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor dorongan ekonomi ini adalah reliabel.

Faktor 3: Keyakinan pada kemampuan diri sendiri

Faktor ketiga ini dinamakan 'keyakinan pada kemampuan diri sendiri' karena empat indikator yang membentuk faktor ini merupakan pernyataan kesetujuan partisipan bahwa berwirausaha merupakan suatu pekerjaan yang menantang sehingga mereka ingin menguji sejauh mana batas kemampuan diri mereka ketika menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang bisnis yang ada. Selain itu, partisipan juga setuju bahwa dengan menjalankan usaha sendiri, mereka dapat mengembangkan bakat yang dimiliki dengan melakukan pekerjaan yang lebih menantang. Nilai *variances* dalam faktor 'keyakinan akan kemampuan diri sendiri' adalah sebesar 9.421% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'keyakinan pada kemampuan diri sendiri' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah kira-kira sebesar 9%. Terkait nilai reliabilitasnya, faktor ketiga ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,685, dimana nilai tersebut lebih besar dari *cut-off value* 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor 'keyakinan pada kemampuan diri sendiri' ini adalah reliabel.

Faktor 4: Harga diri

Faktor keempat diberi penamaan sebagai 'harga diri' karena faktor ini dibentuk oleh tiga indikator yang saling berkaitan dimana ketiga indikator menunjukkan pernyataan partisipan bahwa motivasi untuk berwirausaha adalah untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat atas apa yang dilakukan dengan berwirausaha dan melakukan inovasi-inovasi dalam bisnis yang dijalani. Adapun nilai *variances* dalam faktor 'harga diri' adalah sebesar 6.378% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'dorongan ekonomi' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah sekitar 6%. Dalam hal nilai reliabilitasnya, faktor pertama ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.631, dimana nilai tersebut di atas *cut-off value* 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor dorongan ekonomi ini adalah reliabel.

Faktor 5: Tanggung jawab sosial

Faktor kelima diberi label 'tanggung jawab sosial' karena ketiga indikator yang membentuk faktor ini merujuk pada pernyataan kesetujuan partisipan bahwa motivasi mereka dalam berwirausaha adalah karena ingin membantu orang lain dengan lapangan pekerjaan yang dibuka dari wirausaha mereka, dimana dengan melakukan hal ini, partisipan merasa hidupnya lebih berguna karena tidak hanya berpusat pada diri mereka sendiri. Faktor 'tanggung jawab sosial' merupakan temuan yang menarik dalam studi ini karena hal tersebut mengindikasikan bahwa di samping adanya dorongan ekonomi untuk mendapatkan penghasilan atau kekayaan yang lebih besar, terungkap bahwa nilai (*value*) sosial dan moral yang positif yang juga menjadi daya dorong seseorang untuk berwirausaha. Nilai *variances* dalam faktor 'tanggung jawab sosial' adalah sebesar 5.700% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'keyakinan akan kemampuan diri sendiri' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah kira-kira sebesar 5.7%. Terkait nilai reliabilitasnya, faktor kelima ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,570, dimana nilai tersebut sedikit lebih rendah dari *cut-off value* 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor 'tanggung jawab sosial' ini masih reliabel.

Faktor 6: Kebebasan mengelola bisnis

Faktor keenam diberi penamaan sebagai faktor 'kebebasan mengelola bisnis' karena dua indikator yang membentuk faktor ini memberikan gambaran yang jelas bahwa partisipan setuju dengan berwirausaha, mereka akan mendapatkan kebebasan baik itu kebebasan untuk mengatur waktu bekerja serta yang tidak kalah penting adalah kebebasan untuk tidak diatur atau dikontrol oleh orang lain atau atasan apabila bekerja di perusahaan orang lain. Adapun nilai *variances* dalam faktor 'kebebasan' adalah sebesar 5.115% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'keyakinan akan kemampuan diri sendiri' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah kira-kira sebesar 5%. Terkait nilai reliabilitasnya, faktor keenam ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,431, dimana nilai tersebut lebih rendah dari *cut-off value* 0.60, namun dengan nilai reliabilitas sebesar ini, indikator pembentuk faktor 'kebebasan' masih dapat dinyatakan cukup reliabel.

Faktor 7: Kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni

Faktor ketujuh muncul dari dua indikator dimana partisipan menyatakan bahwa dengan berwirausaha mereka dapat menjalankan pekerjaan atau bisnis sesuai dengan bidang yang mereka sukai dan yang diinginkan. Nilai *variances* dalam faktor 'kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni' adalah sebesar 4.372% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah sebesar 4%. Dalam hal nilai reliabilitasnya, faktor pertama ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,466, dimana nilai tersebut lebih rendah dari *cut-off value* 0.60, dimana dengan nilai sebesar ini, dua indikator pembentuk faktor 'kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni' ini masih dapat dinyatakan cukup reliabel.

Faktor 8: Model panutan

Faktor terakhir dinamakan faktor 'model panutan' karena dua indikator yang membentuk faktor ini merupakan cerminan yang jelas bahwa partisipan termotivasi untuk berwirausaha karena mereka melihat pada figur orang lain yang sudah terlebih dahulu berhasil dalam berwirausaha dan mereka ingin mencontoh model panutan tersebut. Selain itu, faktor 'model panutan' juga mengacu pada keinginan partisipan untuk melanjutkan bisnis keluarga yang sudah dijalankan. Adapun nilai *variances* dalam faktor 'model panutan' adalah sebesar 4.260% dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor 'keyakinan akan kemampuan diri sendiri' dalam menjelaskan variasi motivasi berwirausaha di kalangan partisipan adalah kira-kira sebesar 4%. Terkait nilai reliabilitasnya, faktor keenam ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,551, dimana nilai tersebut sedikit lebih rendah dari *cut-off value* 0.60. Dengan demikian, indikator pembentuk faktor 'model panutan' ini masih dapat dinyatakan reliabel.

Secara keseluruhan, hasil analisis faktor eksploratori mampu mereduksi dua puluh satu indikator motivasi berwirausaha menjadi delapan faktor baru dengan penamaan masing-masing faktor sebagaimana telah dideskripsikan di atas. Mengacu pada konsep *push* dan *pull motivation theory*, kedelapan faktor baru tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 faktor utama seperti digambarkan pada Tabel 3.

Dari Tabel 3 terlihat bahwa hanya ada satu faktor yang merupakan daya dorong (*push factors*) yang mempengaruhi motivasi berwirausaha yaitu 'ketidakpuasan terhadap pekerjaan sebelumnya'. Sementara itu, ketujuh faktor lainnya merupakan cerminan dari faktor daya tarik (*pull factors*). Dilihat dari nilai *eigenvalues* dan *variance* antara kedua faktor, terlihat bahwa faktor daya tarik memiliki nilai yang lebih tinggi dari faktor daya dorong. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor daya tarik yang bersumber dari eksternal dipersepsikan oleh partisipan sebagai sebuah peluang besar yang menarik yang harus dimanfaatkan sehingga memotivasi mereka untuk berwirausaha sendiri dibandingkan dengan apabila bekerja dengan orang lain/atasan pada sebuah perusahaan. Hasil ini

menunjukkan bahwa meskipun faktor 'ketidakpuasan pekerjaan sebelumnya' berperan dalam mempengaruhi motivasi berwirausaha dari para partisipan, namun kontribusinya masih lebih kecil apabila dibandingkan dengan pengaruh dari faktor daya tarik.

Tabel 3.
Ringkasan *push & pull motivational factors*

No	Nama Faktor	<i>Eigenvalues</i>	Variance %
Faktor daya dorong (<i>push factors</i>)			
1	Ketidakpuasan pekerjaan sebelumnya	2.264	13.055
Faktor daya tarik (<i>pull factors</i>)			
1	Dorongan keberhasilan ekonomi	4.864	19.454
2	Keyakinan pada kemampuan diri	2.355	9.421
3	Harga diri	1.594	6.378
4	Tanggung jawab sosial	1.425	5.700
5	Kebebasan mengelola bisnis	1.279	5.115
6	Kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni	1.183	4.372
7	Model panutan	1.065	4.260
Total <i>varians explained</i> dari 8 faktor yang terbentuk			68.114%

Lebih jauh, sebagaimana nampak pada Tabel 3 bahwa faktor daya tarik (*pull factors*) merupakan formasi dari 7 faktor yaitu: 1) dorongan keberhasilan ekonomi; 2) keyakinan pada kemampuan diri atau yang dikenal sebagai *self efficacy*; 3) harga diri (*self esteem*); 4) tanggung jawab sosial; 5) kebebasan mengelola bisnis; 6) kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni; dan 7) model panutan. Faktor-faktor daya tarik yang terbentuk dari penelitian ini memiliki kemiripan dengan temuan Isaga et al. (2015) dimana dalam studi mereka, faktor daya tarik terbentuk dari tiga faktor saja yaitu keinginan untuk mandiri (*desire for independence*), panutan (*role models*), serta menambah kekayaan pribadi (*personal wealth*). Sedangkan dalam penelitian ini, faktor daya tarik (*pull factor*) yang terbentuk terdiri dari tujuh faktor yang lebih spesifik dibandingkan penelitian Isaga et al. (2015). Namun demikian, dari sisi kontribusi antara faktor daya dorong dan daya tarik, hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Dawson dan Henley (2012) serta Segal et al. (2005) dimana faktor daya tarik lebih mendominasi motivasi berwirausaha dibandingkan faktor daya dorong.

5. PENUTUP

Penelitian ini memberikan informasi berharga mengenai pentingnya memahami baik faktor daya dorong dan daya tarik yang dapat mempengaruhi wirausahawan untuk terjun mengelola bisnis. Terdapat delapan faktor yang menjadi motivator untuk berwirausaha antara lain: 1) dorongan keberhasilan ekonomi; 2) ketidakpuasan terhadap pekerjaan sebelumnya; 3) keyakinan pada kemampuan diri atau yang dikenal sebagai *self efficacy*; 4) harga diri (*self esteem*); 5) tanggung jawab sosial; 6) kebebasan mengelola bisnis; 7) kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni; serta 8) model panutan. Delapan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi 2 yaitu yang pertama adalah faktor daya dorong (*push factors*) yang di dalamnya merupakan faktor ketidakpuasan kerja yang dirasakan partisipan di pekerjaan sebelumnya. Faktor yang kedua adalah faktor daya tarik (*pull factors*) yaitu: dorongan keberhasilan ekonomi; keyakinan akan kemampuan diri atau yang dikenal sebagai *self efficacy*; harga diri (*self esteem*); tanggung jawab sosial; kebebasan; kesukaan terhadap pekerjaan yang ditekuni; serta model panutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor daya tarik (*pull factors*) lebih mendominasi motivasi berwirausaha

pemilik usaha mikro sektor jasa makanan di Surabaya dibanding faktor daya dorong (*push factors*).

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa kelemahan yang dapat diperbaiki pada penelitian serupa yang dikembangkan di masa yang akan datang. Dari sisi ukuran sampel, seratus partisipan yang terlibat dalam penelitian ini tergolong masih amat sedikit untuk dapat menggambarkan karakteristik motivasi berwirausaha dari keseluruhan populasi. Demikian juga dari sisi sektor wirausaha yang digali dimana hanya terfokus pada satu sektor jasa yaitu jasa makanan. Oleh karena itu, saran bagi penelitian selanjutnya adalah dapat melibatkan lebih banyak partisipan baik itu wirausahawan berskala mikro di bisnis jasa makanan ataupun di bidang wirausaha lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, C., dan Raharjo, A., 2012. *UKM masih kekurangan pasar*. [online] Available at: www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/04/13/m2fd2u-ukm-masih-kekurangan-pasar [accessed 20 March 2015].
- BAPPEDA JATIM, 2012. *UMKM penyumbang terbesar pertumbuhan ekonomi nasional*. [online] Available at: <http://bappeda.jatimprov.go.id/2012/05/28/umkm-penyumbang-terbesarpertumbuhanekonominasional/> [accessed 5 March 2015].
- Benzing, C., dan Chu, H.M., 2009. A comparison of the motivations of small business owners in Africa. *Journal Small Business and Enterprise Development*, 16 (1), pp. 60-77.
- Dawson, C., dan Henley, A., 2012. "Push" versus "pull" entrepreneurship: an ambiguous distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18 (6), pp. 697-719.
- Eijdenberg, E.L., Pass, L.J dan Masurel, E., 2015. Entrepreneurial motivation and small business growth in Rwanda. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7 (3), pp. 212-240.
- Hadi, S., dan Sukma, T., 2010. *Menguatkan ekonomi Surabaya dari UKM*. [online] Available at: http://nasional.news.viva.co.id/news/read/144781menguatkan_ekonomi_surabaya_dari_ukm. [accessed 1 May 2015].
- Isaga, N., Masurel, E. dan Van Montfort, K., 2015. Owner-manager motives and the growth of SMEs in developing countries: evidence from the furniture industry in Tanzania. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(3), pp.190-211.
- Kirkwood, J., 2009. Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), pp. 346-364.
- Kumar, S.A., Poornima, S.C, Abraham, M.K., & Jayashree, K., 2003. *Entrepreneurship development*. New Delhi: New Age International (P) Ltd.
- Kuratko, D., 2012. *Entrepreneurship: theory, process, and practice*, 9th edn. USA: South-Western.
- Orhan, M. dan Scott, D., 2001. Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in Management Review*, 16(5), pp.232-247.
- Pallant, J., 2011. *SPSS survival manual*. McGraw-Hill Education (UK).
- Raymond, M., 2013. Studi deskriptif tentang *entrepreneurial motivation* dan kinerja bisnis pada usaha mikro dan kecil di Jawa Timur. *AGORA*, 1 (3), pp. 1-7.
- Scarborough, N.M., dan Cornwall, J.R., 2015. *Entrepreneurship and effective small business management*, 11th ed. England: Pearson Education Limited.
- Segal, G., Borgia, D. dan Schoenfeld, J., 2005. The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), pp. 42-57.
- Setiono, B., Peran dinas perdagangan dan perindustrian Kota Surabaya dalam perolehan hak merek bagi usaha kecil menengah inovatif. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4(4), pp.1-7.

- Verheul, I., Thurik, R., Hessels, J. dan van der Zwan, P., 2010. Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs. *EIM Research Reports h*, 201011, pp.1-24.
- Zimmerer, T.W., dan Scarborough, N.M., 2008. *Essentials of entrepreneurship and small business management*, 5th edn. New Jersey: Pearson Education.

EFEK HALO DAN KEPUTUSAN AUDIT: STUDI EKSPERIMENTAL PENGUJIAN BENTUK DAN CARA PENYAJIAN INFORMASI

Nico Octavian
Intiyas Utami

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
intiyas@staff.uksw.edu

Abstract

Auditors have limited cognitive in managing information. The form of information presented visually and non-visually can trigger halo effect. This study aims to investigate the accuracy of an audit judgment when the information is served visually and non-visually and the information presentation affects halo effect. This experimental design 2 x 2 between subjects in which 64-bachelor degree students of Accounting Department that assigned as an internal auditor. The result shows that the group who gets the treatment of information presentation in visual forms and order of information positive-negative triggers the positive halo effect and impact to an audit judgment with low accuracy.

Keywords: Halo Effect, Information Presentation, Audit Judgement

Abstrak

Auditor sebagai individu memiliki keterbatasan kognitif dalam mengelola informasi. Bias terjadi karena bentuk informasi (visual dan nonvisual) dan cara penyajian informasi (urutan informasi positif-negatif) memicu munculnya bias halo dan menjadi faktor yang mempengaruhi auditor dalam memperoleh informasi, memproses dan menentukan keputusan audit. Efek halo terjadi karena individu menggunakan penilaian pada satu atribut untuk menilai atribut lain dengan penilaian yang cenderung sama dengan penilaian pertama. Penelitian ini menggunakan desain eksperimental 2 x 2 antar subjek dengan total 64-partisipan mahasiswa akuntansi yang berperan sebagai auditors internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa grup yang mendapatkan perlakuan penyajian informasi dalam bentuk visual dengan urutan informasi positif-negatif akan menimbulkan efek halo yang tinggi dan menghasilkan keputusan audit dengan keakuratan yang rendah.

Keywords: Efek Halo, Bentuk Penyajian, Keputusan Audit

1. PENDAHULUAN

Manusia memiliki keterbatasan kognitif dalam mengelola informasi sehingga menyebabkan adanya penyederhanaan (heuristik) dalam memberikan suatu penilaian akan suatu objek. Dalam konteks audit, auditor sebagai individu tak terhindarkan memiliki keterbatasan kognitif dalam mengelola informasi yang berpotensi mengalami bias. Kondisi bias yang disebabkan karena skopa informasi yang disajikan secara holistik adalah *bias halo* (efek halo) (O'Donnel dan Schultz, 2005). Efek halo berdampak pada keputusan yang tidak akurat (O'Donnel dan Schultz, 2005, Grammling, O'Donnel dan Vandervade, 2010; Utami dan Wijono, 2012; Utami *et al.*, 2014). Riset terdahulu tentang efek halo berfokus pada konteks pekerjaan auditor eksternal khususnya jasa assurance yang berhadapan dengan perspektif holistik dalam menilai klien. Auditor eksternal juga dapat memberi jasa non-assurance pada klien misalnya dalam memberi jasa audit internal pada organisasi yang tidak memiliki fungsi audit internal. Jasa audit internal meliputi audit keuangan, audit operasional, audit kepatuhan dan audit kinerja. Auditor internal dari pihak luar organisasi perlu memahami proses bisnis klien dalam menilai pengendalian internal untuk memberi rekomendasi atas perbaikan. Semestinya, klien lebih terbuka pada auditor internal karena tujuan penugasan adalah untuk memberi nilai tambah pada organisasi. Dengan adanya penilai dari pihak eksternal organisasi maka klien berpotensi untuk tampil dengan impresi yang meyakinkan agar memberi kesan positif pada auditor internal dari pihak eksternal organisasi. Dengan demikian, hal ini juga berpotensi menimbulkan efek halo dalam memberi keputusan audit, khususnya dalam penugasan audit internal.

Murphy *et al.*, (1993) menjelaskan bahwa pertimbangan evaluatif ketika menilai kinerja secara rinci berdasarkan perspektif holistik berpotensi menyebabkan munculnya *halo effect* (efek halo). Moreno, Kida dan Smith (2002) menyatakan bahwa efek halo dapat mempengaruhi pertimbangan dalam konteks akuntansi. Penelitian mereka menjelaskan bahwa impresi holistik mengubah pertimbangan manajer dalam menganalisis informasi akuntansi rinci ketika manajer menilai risiko investasi. Finucane *et al.* (2000) menyatakan bahwa dampak yang ditimbulkan oleh pendekatan holistik atas penilaian suatu objek adalah terdistorsinya keputusan atas penilaian atribut objek secara rinci, misalnya dalam penentuan risiko atas informasi analitis. Studi efek halo memfokuskan bahwa terjadi proses konfirmatori pada penyajian informasi yang menimbulkan kesan meyakinkan (Tan dan Jamal, 2001).

O'Donnel dan Schultz (2005) menyatakan bahwa efek halo berdampak pada ketidakakuratan penentuan risiko salah saji dalam prosedur analitis oleh auditor, maupun dalam penilaian pengendalian pengganti (Grammling *et al.* 2010). Utami dan Wijono (2012), Utami, Kusuma, Supriyadi dan Gudono (2014) memberi bukti empiris bahwa tampilan klien yang meyakinkan menimbulkan efek halo positif dan berdampak pada keputusan audit ketika mengevaluasi kondisi klien. Penyebab dari efek halo dalam penelitian terdahulu adalah adanya skopa informasi yang disajikan secara holistik. Keputusan audit juga dapat dipengaruhi oleh bentuk informasi (visual, nonvisual) dan cara penyajian informasi yang berbeda (urutan informasi positif-negatif dan urutan informasi positif-negatif).

Boritz (1985), Ricchiute (1984), Schultz dan Reckers (1981) menunjukkan bahwa media penyampaian informasi dalam bentuk visual (hasil review dari dokumentasi kertas kerja audit), *auditory* (percakapan *face-to-face* atau telepon antara auditor pelaksana dengan supervisor) atau kombinasi visual dengan *auditory* memengaruhi pengambilan keputusan auditor. Media penyampaian informasi yang berbeda menyebabkan proses kognitif dalam mencerna informasi juga berbeda (Ricchiute, 1984). Visualisasi mengacu pada informasi visual yang disajikan dalam bentuk grafik atau gambar, sedangkan nonvisual disajikan hanya dalam bentuk teks (Tang *et al.* 2014).

Hogarth dan Einhorn (1992), Pinsker (2007) dan Pinsker (2011) memberi dukungan empiris bahwa urutan penyajian informasi (positif-negatif) dan sebaliknya menyebabkan bias resensi. Bias tersebut menunjukkan

bahwa ketika auditor menerima informasi yang sama secara berurutan (positif-negatif maupun negatif-positif), maka keputusan audit cenderung membobot informasi terakhir yang disajikan. Selain terjadi efek resensi, ketika informasi disajikan dengan cara berurutan juga menyebabkan efek halo (Utami dan Wijono 2012). Riset terdahulu tentang efek halo cenderung menyajikan suatu kondisi yang memberi impresi positif (efek halo positif), padahal suatu informasi juga dapat memberi impresi negatif (efek halo negatif). Dengan demikian, selain cara penyajian informasi (visual dan nonvisual), maka bentuk informasi (positif dan negatif) juga berpotensi menyebabkan efek halo.

Berdasarkan penelitian Ricchiute (1984), Tang et al. (2014), Hogarth dan Einhorn (1992) serta Utami dan Wijono (2012), Utami et al. (2014) riset ini bertujuan menguji hubungan kausalitas antara cara penyajian bukti audit (visual dan non visual) dan bentuk informasi yang menimbulkan efek halo positif (negatif) dapat mempengaruhi keputusan audit. Desain eksperimen laboratorium menjadi pilihan untuk menjawab tujuan penelitian ini. Manipulasi diberikan dengan cara penyajian bukti audit secara visual dengan berbantuan *video*. Metode nonvisual menggunakan penyampaian profil kinerja perusahaan klien secara narasi (tertulis). Dalam praktik, auditor tidak hanya memperoleh bukti audit secara tertulis namun terkadang juga dalam bentuk visual seperti *video*. Ricchiute (1984) memberi bukti empiris bahwa metode secara *auditory* (percakapan) meningkatkan kualitas hasil penilaian. Manipulasi untuk bentuk informasi untuk menimbulkan efek halo positif adalah memberikan informasi tentang klien dengan impresi yang positif, sedangkan informasi tentang klien yang negatif ditujukan untuk memanipulasi efek halo negatif. Keputusan audit dalam konteks audit internal yaitu penilaian atas pengendalian internal sistem persediaan klien.

Penelitian ini memberi kontribusi secara teoritis dalam menambah riset empiris dalam pengujian efek halo dalam konteks penugasan audit internal. Riset ini memberi tambahan hasil penelitian tentang aspek perilaku dalam akuntansi khususnya dalam konteks keputusan audit tidak terlepas dari bias kognitif karena bentuk informasi dan cara penyajian informasi. Manfaat penelitian ini secara praktik adalah memberikan informasi kepada organisasi profesi untuk mencermati bahwa auditor berpotensi mengalami bias dan perlu dipertimbangkan mekanisme pencegahannya.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Pendekatan Heuristik dan Holistik

Heuristik adalah proses yang dilakukan oleh individu dalam mengambil keputusan secara cepat, dengan menggunakan pedoman umum dan sebagian informasi saja (Kahneman *et al.* 2008). Proses ini mengakibatkan adanya kemungkinan bias, kesalahan dan ketidakakuratan keputusan. Bias ini dapat mempengaruhi membuat keputusan secara efektif/tidak maupun efisien/tidak (Nasution dan Supriyadi, 2007). Informasi holistik sudah membentuk representasi mental pada auditor tentang klien yang pada awalnya secara umum sudah dinilai positif (Utami dan Wijono, 2012). Pemahaman awal suatu objek dijadikan sebagai inti dari penilaian secara keseluruhan tentang objek tersebut merupakan bias atas informasi yang disebabkan oleh efek primasi. Sedangkan keputusan didasarkan pada informasi terakhir disebut sebagai efek resensi. Sebagai seorang auditor, tentunya memerlukan suatu keakuratan informasi untuk menghasilkan suatu keputusan yang nantinya keputusan tersebut akan dijadikan pertimbangan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2.2. Teori Kognitif & Efek Halo

Teori kognitif yang dikemukakan oleh Greenwald (1968) memusatkan perhatiannya pada analisis respons kognitif, yaitu suatu usaha untuk memahami apa yang difikirkan orang sewaktu mereka dihadapkan pada stimulus persuasif, dan bagaimana pikiran serta proses kognitif menentukan apakah mereka mengalami perubahan sikap dan sejauh mana perubahan itu terjadi. Teori kognitif meliputi kegiatan-kegiatan mental yang sadar seperti berfikir, mengetahui, memahami, dan kegiatan konsepsi mental seperti: sikap, kepercayaan, dan pengharapan, yang kemudian itu merupakan faktor yang menentukan di dalam perilaku. Di dalam teori kognitif ini terdapat suatu *interest* yang kuat dalam jawaban (*response*) atas akibat dari perilaku yang tertutup. Sebab di dalam hal ini sulit mengamati secara langsung proses berfikir dan pemahaman, dan juga sulit menyentuh dan melihat sikap, nilai, dan kepercayaan. Efek halo sebagai salah satu efek yang ditimbulkan dari bias kognitif (Kast dan Rosenzweig, 2007). Psikologi kognitif mencakup keseluruhan proses psikologis dari sensasi ke persepsi, pengenalan pola, atensi, kesadaran, belajar, emosi, dan bagaimana keseluruhan hal tersebut berubah sepanjang hidup.

Efek halo adalah bias kognitif dalam melakukan penilaian menyeluruh atas seseorang/objek dan penilaian atas kriteria pertama akan menyebabkan penilaian pada kriteria yang lain cenderung disesuaikan dengan kriteria yang pertama (Thorndike, 1920). Penilaian atas informasi holistik mengurangi kediagnostikan atas informasi analitis tentang atribut spesifik dari objek tersebut (Balzer dan Slusky, 1992) dan penilaian dilakukan dengan pendekatan struktur tugas *top-down* (Murphy *et al.*, 1993).

Teori kognitif menghasilkan firasat, kepercayaan dan asumsi seseorang untuk memberikan penilaian atas seseorang atau suatu objek. Hal ini berkaitan dengan efek halo dimana seseorang akan memiliki asumsi atau alternatif jawaban ketika merespon apa yang dilihatnya. Efek halo cenderung terjadi ketika seseorang telah memiliki persepsi mendalam mengenai apa yang dilihat pertama dan menjadikan itu sebagai dasar di penilaian selanjutnya. Efek halo muncul karena evaluasi global di bagian awal mempengaruhi penilaian rinci pada tahap berikutnya (Slovic *et al.*, 2002).

2.3. Cara Penyajian Informasi

Visualisasi suatu informasi mempengaruhi keakuratan, keyakinan dan kalibrasi suatu konteks pengambilan keputusan keuangan (Tang *et. al.*, 2014). Format penyajian informasi dalam bentuk grafik dan tabel juga mempengaruhi keputusan (Kelton, Pennington dan Tuttle, 2010). Media audio visual adalah media yang dapat dilihat dan didengar. Sedangkan untuk unsur nonvisual adalah dalam bentuk media yang hanya dapat dilihat oleh media penglihatan namun tidak dapat didengar.

Visualisasi merupakan proses seleksi, transformasi dan penyajian data dalam bentuk visual yang memfasilitasi cara penggalan informasi (eksplorasi) dan pemahaman atas informasi tersebut (Lurie dan Mason, 2007). Dalam penelitian ini, informasi berupa profil klien meliputi dari kinerja klien, *Corporate Social Responsibility* (CSR), kualitas pelayanan, inovasi, pangsa pasar, *Standard Operasional Procedure* (SOP) disajikan dalam dua manipulasi yaitu dengan visual berbantuan video dan nonvisual berbantuan tulisan dan tercetak. Video tersebut sebagai media untuk menyajikan informasi yang memicu munculnya efek halo positif dan efek halo negatif.

2.4. Bentuk Penyajian Informasi, Efek Halo Positif dan Efek Halo Negatif

Bentuk penyajian bukti audit yang berbeda-beda menyebabkan cara merespon seorang auditor juga berbeda-beda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashton dan Ashton (1988), bahwa pertimbangan auditor terpengaruh oleh bagaimana bukti dipresentasikan (urutan) jika mereka mengevaluasi bukti yang tidak konsisten

secara bertahap. Hogarth dan Einhorn (1992), Pinsker (2007), memberi temuan empiris bahwa bentuk penyajian informasi positif dilanjutkan negatif menyebabkan bias resensi. Namun, Utami dan Wijono (2012) memberi temuan bahwa bentuk penyajian informasi awal yang memberi impresi yang meyakinkan, sehingga keputusan audit akhir membojot informasi yang disajikan pada bagian awal. Impresi yang meyakinkan dalam bentuk visual akan memicu munculnya efek halo.

Efek halo positif berarti seseorang akan terkena bias karena terimpresi informasi klien yang meyakinkan (positif) yang disajikan pada bagian awal, meskipun terdapat informasi lain yang bersifat negatif. Artinya adalah dalam melihat profil klien/melihat bukti audit klien, auditor cenderung memperhatikan informasi yang meyakinkan pada bagian awal dan cenderung mengabaikan informasi berikutnya yang negatif. Sedangkan efek halo negatif berarti seseorang yang menerima informasi negatif tentang klien pada bagian awal, kemudian selanjutnya menerima informasi positif akan membuat keputusan berbasis informasi negatif yang diterima pada bagian awal dan mengabaikan informasi positif lainnya.

Penampilan profil klien yang meyakinkan akan menyebabkan representasi mental sehingga ketika menghadapi bukti yang positif akan memberikan penilaian yang positif. Demikian pula ketika menghadapi klien yang meyakinkan dan bukti berikutnya adalah negatif, maka penilaiannya tetap positif. Penilaian positif dalam hal ini adalah menilai klien memiliki potensi salah saji yang rendah sedangkan penilaian negatif artinya klien memiliki potensi salah saji yang tinggi. Efek halo terjadi ketika individu diberikan informasi klien yang meyakinkan dan ditambah informasi atas klien yang positif disusul informasi negative tetap memberikan penilaian salah saji yang rendah. Pemberian bukti dengan cara simultan maupun sekuensial tetap memberikan efek halo yang tinggi karena penilaian awal atas klien adalah positif. Utami dan Wijono (2012) menjelaskan bahwa efek halo terjadi ketika individu mengevaluasi bukti seri pendek kompleks dan bukti gabungan (bukti yang bersifat positif dan negatif).

2.5. Keputusan Audit

Riset tentang keputusan audit (biasa disebut juga *audit judgment*) oleh Nelson dan Tan (2005) diklasifikasikan dalam beberapa penugasan yaitu: (1) penaksiran risiko, (2) prosedur analitis, (3) penyesuaian antara nilai buku dengan temuan auditor, (4) *going concern opinion*. Keputusan tersebut berlaku untuk penugasan auditor dalam jasa assurance, namun tidak tertutup kemungkinan suatu keputusan audit digunakan untuk jasa nonassurance, misalnya dalam konteks penilaian pengendalian internal dalam penugasan audit operasional suatu klien. Kaplan (1985) memberi bukti empiris bahwa penilaian pengendalian internal mempengaruhi keputusan saat tahap perencanaan audit. Demikian juga Gramling (1999) memberikan bukti bahwa manajer audit dalam tekanan biaya audit yang tinggi akan mengandalkan pekerjaan auditor internal daripada manajer audit dari klien yang menekankan pada kualitas. Hal ini menunjukkan keputusan audit dari auditor internal berdampak pada kualitas audit dari auditor eksternal. Ketika auditor internal mengalami efek halo dan keputusan tidak akurat, akan berdampak pada kualitas keputusan yang akan diberikan auditor eksternal mulai dari tahap perencanaan sampai penyelesaian audit (opini audit).

2.6. Hubungan Bentuk Penyajian Informasi dengan Efek Halo dan Pengaruhnya terhadap Keputusan Auditor

Keputusan auditor dipengaruhi oleh berbagai penyajian bentuk informasi salah satunya adalah melalui bukti secara visual dan non-visual. Bentuk penyajian informasi dapat secara *step by step* (SbS) atau sekuensial, atau secara *end of sequence* (EoS) atau simultan (Pinsker, 2007; Utami dan Wijono 2012). Literatur eksperimental psikologi telah melaporkan bukti yang menunjukkan bahwa metode penyampaian tugas dapat mempengaruhi

keputusan (e.g., Jensen, 1971). Richhiute (1984) memberikan bukti bahwa metode penyampaian bukti yang berbeda dapat mempengaruhi pembuatan keputusan auditor. Ricchiute (1984) melakukan studi eksperimental dengan menyajikan bukti audit secara visual, *auditory* dan visual *auditory* dan memberi temuan bahwa metode visual memberikan dampak bias informasi yang paling tinggi dan menyebabkan keputusan audit menjadi tidak akurat.

Jensen (1971) meneliti dengan cara memanipulasi kedua metode penyampaian bukti audit dengan metode visual dan *auditory* berdasarkan ingatan yang dapat direkam dari kedua metode tersebut. Hasilnya adalah metode penyampaian bukti secara *auditory* menghasilkan ingatan yang lebih baik dibandingkan dengan metode penyampaian bukti secara visual. Penelitian psikologi dalam membandingkan metode penyampaian secara visual dan *auditory* telah menjawab berbagai masalah bahwa pada dasarnya metode penyampaian baik visual maupun *auditory* memberikan dampak proses kognitif yang berbeda-beda. Sebagai hasilnya, seseorang akan merespon secara berbeda tergantung metode penyampaian yang diberikan melalui percobaan.

Cara menyajikan bukti audit secara berbeda akan menimbulkan persepsi seorang auditor berbeda pula dalam mengambil keputusan. Berdasarkan argumentasi dan hasil riset terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1a : Pada informasi positif diikuti informasi negatif, keputusan audit yang disajikan secara visual akan berbeda dengan keputusan audit yang disajikan secara non visual.

H1b : Pada informasi negatif diikuti informasi positif, keputusan audit yang disajikan secara visual akan berbeda dengan keputusan audit yang disajikan secara non visual.

2.7. Pengaruh Efek Halo terhadap Keputusan Audit

Dalam menilai sesuatu, seseorang dapat terkena efek primasi maupun efek risensi, efek primasi adalah efek yang menimbulkan penilaian pertama dijadikan dasar untuk penilaian lain pada objek tersebut. Efek primasi serupa dengan efek halo. Phillips (1999) menemukan bahwa auditor yang mengevaluasi bukti yang berisiko rendah akan kurang sensitif terhadap bukti rinci dari pelaporan keuangan yang agresif, demikian pula sebaliknya ketika menghadapi bukti dengan risiko tinggi akan lebih sensitif terhadap bukti rinci. Demikian pula ketika menghadapi klien yang meyakinkan dan bukti berikutnya adalah negatif, maka penilaiannya tetap positif. Penilaian positif dalam hal ini adalah menilai klien memiliki potensi salah saji yang rendah sedangkan penilaian negatif artinya klien memiliki potensi salah saji yang tinggi. Efek halo terjadi ketika individu diberikan informasi klien yang meyakinkan dan ditambah informasi atas klien yang positif disusul informasi negatif tetap memberikan penilaian salah saji yang rendah (positif).

Individu yang melakukan pertimbangan untuk pengambilan keputusan seringkali sudah memiliki nilai awal (*anchor*) atas suatu informasi yang kemudian disesuaikan ketika mendapat informasi baru, hal ini disebut sebagai *adjustment and anchoring heuristic* (Hogarth 1987). Hogarth dan Einhorn (1992) memprediksi ketika individu memberikan *anchor* rendah maka revisi keyakinannya juga akan rendah. Sebaliknya ketika *anchor* tinggi menjadi lebih sensitif sehingga melakukan revisi keyakinan yang lebih tinggi pula.

Pada suatu informasi yang merupakan bukti audit yang sama, ketika disajikan dengan urutan yang berbeda akan menghasilkan keputusan yang berbeda. Ketika bukti audit disajikan secara meyakinkan (positif) di awal maka auditor cenderung akan memberikan keputusan audit yang baik pula, begitupun sebaliknya apabila bukti audit disajikan secara tidak meyakinkan (negatif) di awal maka auditor akan cenderung memberikan keputusan audit akhir yang berbasis pada informasi negatif. Riset O'Donnel dan Schultz (2005) menguji efek halo pada auditor yang melakukan penilaian strategik pada level yang tinggi (rendah) akan cenderung menentukan tingkat risiko

salah saji yang tinggi (rendah). Dalam konteks penugasan audit internal, penilaian sistem pengendalian internal klien dengan berbantuan visual berpotensi memberi efek halo yang tinggi, baik efek halo positif maupun efek halo negatif. Informasi yang disajikan nonvisual cenderung akan mendorong auditor mengalami efek halo yang lebih rendah dibandingkan auditor yang menerima informasi visual.

Berdasarkan argumentasi dan hasil riset terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2a : Keputusan audit pada informasi yang disajikan secara visual dengan urutan informasi positif diikuti informasi negatif, akan berbeda dengan keputusan audit pada informasi yang disajikan secara visual dengan urutan informasi negatif diikuti informasi positif.

H2b : Keputusan audit pada informasi yang disajikan secara non visual dengan urutan informasi positif diikuti negatif, akan berbeda dengan keputusan audit pada informasi yang disajikan secara non visual dengan urutan informasi negatif diikuti informasi positif.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan studi eksperimental 2 x 2 antarsubjek. Faktorial yang pertama adalah cara penyajian yang terdiri dari dua level (visual dan non visual), faktorial yang kedua adalah bentuk informasi yang terdiri dari dua level (urutan informasi positif-negatif untuk efek halo positif dan urutan informasi negatif-positif untuk efek halo negatif). Penelitian ini menggunakan variabel keputusan audit sebagai variabel independen serta variabel cara penyajian informasi dan bentuk informasi sebagai variabel dependen. Eksperimen dilakukan di kelas dengan mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil mata kuliah laboratorium pengauditan sebagai subjek. Pemilihan subjek penelitian dengan mahasiswa sebagai penyuluh auditor internal didasarkan pada argumentasi bahwa mahasiswa mampu melakukan pekerjaan sebagaimana auditor internal. Penggunaan mahasiswa sebagai penyuluh dari praktisi diperkenankan sepanjang penugasan yang diberikan tidak melibatkan pengalaman dan ketrampilan khusus (Nahartyo dan Utami, 2014).

Tahapan eksperimen disajikan pada gambar 1. Pada tahap pertama seluruh partisipan dibagi dalam empat kelompok secara acak dan masing-masing kelompok diberi perlakuan yang berbeda dalam mengolah bukti audit baik secara visual maupun non visual. Tahap kedua, modul didistribusikan ke masing-masing partisipan. Mahasiswa berperan sebagai auditor internal diminta mempelajari bukti-bukti audit melalui *video* eksperimen. Dalam *video* tersebut berisikan profil perusahaan klien, kinerja operasional perusahaan, *Standard Operating Procedure* hingga manajemen persediaan klien dengan bukti-bukti audit yang disajikan secara visual dan non visual. Tahap ketiga, dalam penugasannya, auditor internal diminta menentukan keputusan audit dalam penilaian sistem pengendalian internal sesuai dengan perbedaan perlakuan. Modul penugasan audit yang telah dibuat menyajikan skala *likert* 0 sampai 100, semakin tinggi artinya pengendalian internal dinilai semakin baik. Modul penugasan audit tersebut disusun berdasarkan adopsi penelitian eksperimen Utami dan Wijono (2012). Tahap keempat adalah pengumpulan modul. Tahap terakhir adalah sesi taklimat (*debriefing*) yaitu mengembalikan kondisi partisipan seperti kondisi semula sekaligus menjelaskan kepada partisipan atas kondisi yang dialami pada eksperimen.

3.2. Teknik Analisis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan menggunakan statistik deskriptif dimulai dari pengecekan manipulasi data yaitu memilih data yang layak diolah dengan menggunakan rerata teoritis. Setelah data dipilih selanjutnya dilakukan uji *one way anova* untuk mengetahui apakah faktor demografi mempengaruhi pengambilan keputusan. Setelah itu, dilakukan *t-t test* untuk menguji hipotesis.

3.3. Tugas dan Prosedur Analisis

Subjek dibagi dalam empat kelompok secara acak dengan perlakuan yang berbeda di setiap kelompoknya. Matriks desain penelitian eksperimental dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1.
Matriks Eksperimen

Cara Penyajian		Bentuk Penyajian	
		Informasi Positif – Negatif (Efek Halo Positif)	Informasi Negatif- Positif (Efek Halo Negatif)
	Visual	Grup 1	Grup 2
	Non Visual	Grup 3	Grup 4

Tabel 1 menunjukkan empat kelompok eksperimen, terdiri dari grup 1 (penyajian visual dan informasi positif-negatif atau efek halo positif), grup 2 (penyajian visual dan informasi negatif-positif atau efek halo negatif), grup 3 (penyajian non-visual dan informasi positif-negatif atau efek halo positif) dan grup 4 (penyajian non-visual dan informasi negatif-positif atau efek halo negatif).

Subjek dimanipulasi sesuai matriks eksperimen. Perlakuan disajikan dalam modul dan *video* eksperimen yang berbeda untuk setiap kelompok eksperimen. Penyajian visualisasi berbantuan *video* dengan durasi 10 menit. Total waktu pengerjaan modul untuk setiap grup adalah 1 jam. Modul eksperimen berisi profil perusahaan klien, kinerja operasional perusahaan, SOP hingga manajemen persediaan tempat auditor internal bekerja dengan bukti-bukti audit yang disajikan dengan visual dan non visual dan dengan urutan informasi positif dilanjutkan negatif (untuk menciptakan efek halo positif) dan urutan informasi negatif dilanjutkan positif (untuk menciptakan efek halo negatif).

Dalam pelaksanaannya, randomisasi dilakukan dengan membagi partisipan secara acak ke dalam empat ruang yang berbeda perlakuannya. Ruang pertama dengan perlakuan cara penyajian bukti audit secara visual dengan bentuk informasi positif, ruang kedua cara penyajian bukti audit secara nonvisual dengan bentuk informasi positif, ruang ketiga cara penyajian bukti audit secara visual dengan bentuk informasi negatif diikuti informasi positif, dan ruang keempat cara penyajian bukti audit secara non visual dengan bentuk informasi negatif diikuti informasi positif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Partisipan (Subjek Penelitian)

Subjek penelitian adalah mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana yang mengambil kelas laboratorium pengauditan dan berperan sebagai auditor internal sebuah perusahaan. Partisipan yang telah lolos dari lima pertanyaan manipulasi sebanyak 107 mahasiswa. Setelah dilakukan pengecekan manipulasi, yang tidak lolos uji adalah 43 mahasiswa, sehingga data yang diolah selanjutnya adalah 64. Pengecekan manipulasi dengan melihat keputusan subjek harus di atas rerata teoritis yaitu sebesar 55. Adapun profil partisipan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2 memberikan informasi bahwa partisipan pria berjumlah 19 orang (30%) dan partisipan wanita berjumlah 45 orang (70%). Terhitung sebanyak 29 orang (45%) memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dalam *range* 2,01-2,99; 26 orang (41%) dengan *range* IPK 3,00-3,49; dan 9 orang (14%) memiliki IPK $\geq 3,50$.

Tabel 2.
Profil Partisipan

Keterangan	Total	Presentase
Jenis Kelamin:		
Pria	19	30%
Wanita	45	70%
Umur:		
20	17	27%
21	37	58%
22	7	11%
≥ 22	3	5%
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK):		
2,01 – 2,99	29	45%
3,00 – 3,49	26	41%
≥ 3,50	9	14%

Pengecekan Manipulasi

Pengecekan manipulasi dalam efek halo visual maupun non-visual memiliki median teoritis sebesar 55. Median teoritis tersebut sebagai batas bahwa apabila partisipan terkena efek halo positif baik secara visual maupun non-visual maka akan memberikan skor lebih dari 55. Sebaliknya apabila partisipan terkena efek halo negatif baik secara visual maupun non-visual akan memberikan skor kurang dari 55.

Tabel 3 menunjukkan partisipan mengalami efek halo positif yang ditimbulkan melalui penyampaian bukti audit secara visual dan informasi positif-negatif yang ditunjukkan dengan nilai rerata keputusan secara fakta adalah 80 (> median teoritis yaitu 55). Partisipan yang mendapat informasi secara non-visual dengan informasi negatif-positif, memiliki rerata keputusan audit secara fakta adalah 32,632 (< median teoritis 55). Hal ini menunjukkan partisipan lolos pengecekan manipulasi sehingga dapat disimpulkan mengalami efek halo negatif.

Pada kelompok partisipan yang menerima bukti audit secara non-visual informasi positif-negatif menunjukkan rerata keputusan audit secara fakta 84 (> median teoritis yaitu 55). Kondisi tersebut menunjukkan partisipan mengalami efek halo positif. Pada partisipan yang menerima bukti audit secara non-visual mengalami efek halo negatif, dengan besaran rerata keputusan audit secara fakta 28,667 (< median teoritis yaitu 55). Berdasarkan hasil pengecekan manipulasi, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan telah lolos pengecekan manipulasi visual, nonvisual maupun efek halo positif dan efek halo negatif.

Tabel 3.
Pengecekan Manipulasi pada Setiap Perlakuan

Variabel	Teoritis		Fakta	
	Kisaran	Median	Kisaran	Rerata
Visual				
Informasi Positif-Negatif	10 – 100	55	50 – 100	80
Informasi Negatif-Positif	10 – 100	55	10 – 50	32,632
Non Visual				
Informasi Positif-Negatif	10 – 100	55	70 – 100	84
Informasi Negatif-Positif	10 – 100	55	10 – 50	28,667

4.3. Pengujian Randomisasi

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, dilakukan pengujian randomisasi atas demografi atas profil partisipan menggunakan Uji *One Way Anova*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor demografi mempengaruhi pengambilan keputusan.

Tabel 4.
Hasil Uji One-Way Anova

	Mean Square	Sig.	Keterangan
Jenis Kelamin:			
<i>Between Groups</i>	6,579	0,830	Tidak Berpengaruh
<i>Within Groups</i>	141,426		
Usia:			
<i>Between Groups</i>	351,761	0,078	Tidak Berpengaruh
<i>Within Groups</i>	132,319		
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK):			
<i>Between Groups</i>	277,354	0,136	Tidak Berpengaruh
<i>Within Groups</i>	134,759		

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik demografi yang meliputi jenis kelamin, usia dan indeks prestasi memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan keputusan audit tidak dipengaruhi oleh karakteristik demografi. Randomisasi eksperimen dengan demikian dikatakan efektif karena hanya perlakuan yang mempengaruhi keputusan audit.

4.4. Uji Hipotesis 1a dan 1b

Hipotesis 1a pada penelitian ini menyatakan bahwa pada suatu informasi positif yang diikuti informasi negatif, keputusan audit pada informasi yang disajikan secara visual berbeda dengan keputusan audit pada informasi yang disajikan secara nonvisual. Pengujian dilakukan dengan *t-test* yang membandingkan rerata keputusan audit dari dua populasi independen yaitu grup 1 (visual dan urutan informasi positif-negatif/ efek halo positif) dan grup 3 (non-visual dan urutan informasi negatif-positif/ efek halo positif). Hasil pengujian menunjukkan terdapat nilai perbedaan signifikan ($p=0,022$, $<0,05$) antara keputusan audit pada grup 1 dan grup 3.

Hipotesis 1b pada penelitian ini menyatakan bahwa pada informasi negatif diikuti informasi positif, keputusan audit yang disajikan secara visual akan berbeda dengan keputusan audit yang disajikan secara nonvisual. Pengujian

dilakukan dengan *t-test* yang membandingkan keputusan audit pada dua populasi independen yaitu grup 2 (visual dan urutan informasi negatif-positif/ efek halo negatif) dan grup 4 (non-visual dan urutan informasi negatif-positif/ efek halo negatif). Rerata keputusan audit grup 2 adalah 32,632, sedangkan grup 4 adalah 80. Terdapat perbedaan signifikan antara keputusan audit grup 2 dengan keputusan audit pada grup 4 ($p=0,028$, $p<0,05$).

Tabel 5.
Hasil Pengujian Hipotesis 1a dan 1b

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>t</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Keterangan</i>
H1a (Informasi Positif-Negatif)					
Visual	80	9,154	2,417	0,022	Terdukung
Non Visual	32,63	7,367			
H1b (Informasi Negatif-Positif)					
Visual	84	7,608	2,380	0,028	Terdukung
Non Visual	28,67	15,430			

Hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa keputusan audit berdasarkan informasi yang disajikan dengan metode visual dan non-visual akan berbeda. Dalam kondisi mengalami efek halo positif, keputusan audit dengan metode penyampaian informasi secara visual lebih tinggi dibanding nonvisual. Dengan informasi yang disajikan secara visual, maka efek halo mendorong keputusan audit berbasis pada informasi positif yang disajikan pada bagian awal dan mengabaikan informasi negatif lainnya.

Hasil uji hipotesis sesuai dengan teori kognitif yang menyebutkan bahwa terdapat suatu *interest* yang kuat dalam jawaban (*response*) atas sesuatu yang dilihat dan dicerna. Pada pemberian manipulasi melalui penyampaian bukti audit secara visual (non visual) dan memberikan efek halo positif (negatif) terbukti bahwa seseorang membobot suatu informasi yang disajikan pada bagian awal dan menjadikan hal itu sebagai dasar untuk mengambil keputusan audit.

Hasil uji hipotesis ini mendukung riset Utami dan Wijono (2012), Utami et al (2014) bahwa efek halo terjadi karena suatu informasi klien yang meyakinkan dan ketika informasi awal merupakan informasi yang meyakinkan, maka keputusan audit membobot penilaian informasi awal dibandingkan informasi akhir yang diterima. Dalam riset tentang urutan informasi (Pinsker, 2011) dan Utami dan Wijono (2012), keputusan yang berbasis pada informasi awal yang diterima disebut sebagai efek primasi. Menurut Grcic (2008) efek halo terkait dengan efek primasi karena penilaian awal yang mengesankan digunakan sebagai penilaian atas tambahan informasi baru. Individu tidak merevisi keyakinannya atas tambahan informasi baru karena penilaian awal yang mengesankan masih melekat dalam memorinya.

4.6. Uji Hipotesis 2a dan 2b

Hipotesis 2a pada penelitian ini menyatakan bahwa keputusan audit pada informasi yang disajikan secara visual dengan urutan informasi positif diikuti informasi negatif, akan berbeda dengan keputusan audit pada informasi yang disajikan secara visual dengan urutan informasi negatif diikuti informasi positif. Pengujian dilakukan dengan uji *sample t-test* dengan dua populasi independen yaitu grup 1 (visual dan efek halo positif) dan grup 2 (visual dan efek halo negatif). Rerata keputusan audit grup 1 adalah 80, sedangkan grup 2 adalah 32,632 (perbedaan signifikan $p= 0,012$, $p<0,05$).

Hipotesis 2b pada penelitian ini menyatakan bahwa keputusan audit pada informasi yang disajikan secara non visual dengan urutan informasi positif diikuti negatif, akan berbeda dengan keputusan audit pada informasi yang disajikan secara non visual dengan urutan informasi negatif diikuti informasi positif. Pengujian dilakukan dengan uji *sample t-test* dengan dua populasi independen yaitu grup 3 (non-visual dan efek halo positif) dan grup 4 (non-visual dan efek halo negatif). Hal ini menggambarkan grup 3 yang mengalami perlakuan penyampaian bukti audit secara non visual dan efek halo positif memberikan keputusan audit yang lebih tinggi dengan rata-rata 84 dibanding grup 4 yang mengalami perlakuan penyampaian bukti secara non visual dan efek halo negatif (rerata 28,667). Terdapat perbedaan keputusan yang signifikan antara grup 2 dan grup 4 ($p=0,022$, $p<0,05$).

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis 2a dan 2b

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>t</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Keterangan</i>
H2a (Visual)					
Informasi Positif-Negatif	80	9,155	2,662	0,012	Terdukung
Informasi Negatif-Positif	32,632	7,069			
H2b (Non Visual)					
Informasi Positif-Negatif	84	7,368	2,416	0,022	Terdukung
Informasi Negatif-Positif	28,667	15,430			

Hasil uji hipotesis 2a dan 2b sesuai dengan Utami dan Wijono (2012), Utami et al (2014) bahwa terjadi efek halo yang menyebabkan individu cenderung mem bobot informasi pada bagian awal, baik efek halo positif maupun efek halo negatif. Bowditch dan Buono (2001) menyatakan bahwa persepsi individu dapat menjadi subjek sejumlah distorsi dan ilusi. Hal ini terjadi ketika peneliti melakukan cara penyampaian bukti audit menggunakan media visual (non-visual) dan memberikan efek halo positif (negatif). Pada hasil uji terdapat hasil bahwa subjek penelitian terkena ilusi dan efek halo ketika profil klien sebagai bukti audit disajikan secara berbeda.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hogarth dan Einhorn (1992) menjelaskan bahwa ketika bukti semakin kompleks atau semakin panjang, indikasi yang terjadi adalah adanya efek primasi. Oleh karena efek primasi terkait dengan efek halo, maka ketika bukti semakin kompleks (panjang) maka terjadi efek halo. Terjadi kemungkinan auditor memiliki kecenderungan hanya fokus dan rinci dibukti awal namun tidak fokus dan rinci di bukti akhir sehingga efek halo muncul dan menyebabkan keputusan audit menjadi tidak akurat.

5. PENUTUP

Pertama, cara penyajian bukti audit yang berbeda baik visual dan non-visual akan menyebabkan efek halo dan berpengaruh signifikan terhadap keputusan audit. Bukti audit yang disampaikan secara visual maupun non-visual akan menyebabkan auditor internal memberikan keputusan yang berbeda. Bukti audit yang disajikan secara visual menyebabkan informasi yang diterima menjadi bias dan subjek mengalami efek halo. Efek halo menyebabkan persepsi seseorang terhadap apa yang diterima pertama akan menjadi dasar penilaian selanjutnya. Auditor dalam memberikan keputusan audit tentunya harus objektif dan rinci terhadap bukti audit. Efek halo menyebabkan keputusan auditor menjadi tidak akurat. Sedangkan auditor yang mendapat penyajian bukti audit secara non-visual cenderung terkena efek halo yang lebih rendah.

Kedua, penyajian bukti audit secara positif maupun negatif juga mempengaruhi keputusan audit. Bukti audit yang disajikan secara positif (meyakinkan) di awal akan menyebabkan keputusan yang diberikan auditor juga baik,

sebaliknya apabila bukti audit disajikan secara negatif (tidak meyakinkan) di awal akan menyebabkan keputusan yang diberikan auditor tidak baik. Seharusnya auditor membaca bukti audit secara keseluruhan dan rinci sebelum memberikan keputusan audit, sehingga hasilnya keputusan audit menjadi akurat.

5.1. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi dalam beberapa hal, yaitu pertama, secara teoritis berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa bentuk penyajian dan cara penyajian informasi bukti audit yang berbeda yaitu visual (non-visual) dan positif (negatif) dapat mempengaruhi keputusan audit. Kedua, secara praktek memberikan informasi kepada organisasi profesi bahwa bentuk dan cara penyajian informasi dapat mempengaruhi keputusan audit sehingga perlu dilakukannya pelatihan bagi auditor internal dalam hal mengolah bukti audit dengan bentuk penyajian dan cara penyajian informasi bukti audit yang berbeda supaya auditor internal dapat memberikan keputusan audit yang akurat. Ketiga, organisasi profesi/perusahaan dapat memilah-milah penugasan audit yang akan diberikan kepada auditor dengan metode penyampaian bukti audit secara visual/non-visual sehingga meminimalkan auditor dalam melakukan kesalahan-kesalahan yang memicu ketidaktepatan dalam menentukan keputusan audit.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Intepretasi hasil penelitian ini mengacu pada beberapa keterbatasan. Pertama, dalam penelitian ini tidak menguji tipe kepribadian personal kepada responden eksperimen. Riset yang akan datang dapat menambahkan tipe kepribadian sebagai faktor yang berpotensi untuk meningkatkan atau menurunkan efek halo. Kedua, pengambilan keputusan dilakukan secara individu padahal dalam praktik banyak keputusan audit dilakukan secara kelompok, sehingga sangat diusulkan bagi penelitian berikutnya untuk menyajikan penyelesaian penugasan secara kelompok, sebagai upaya untuk memitigasi efek halo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson J.C., Kraushaar J.M. 1986. Measurement error and statical sampling in auditing: the potensial effects. *The Accounting Review*.V ol. LXI No. 3 July 1986
- Arsyad, A. 2002. *Media pembelajaran, edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashton, A. H., and R. H. Ashton. 1988. A Sequential Belief Revision in Auditing, *The Accounting Review*, October, pp.623-641.
- Balzer, W., dan Sulsky, M. 1992. *Halo* and Performance Appraisal Research: A Critical Examination. *Journal of Applied Psychology*: 975-985
- Boritz, J. E. 1985. The Effect of Information Presentation Structures on Audit Planning and Review Judgments. *Contemporary Accounting Research*. Spring. 1 (2): 193-218
- Bowditch, J.L and Buono, A.F. 2001. *A Primer on Organizational Behavior*. John Wiley
- Finucane, M., A. Alhakamim P. Slovic, dan S. Johnson. 2000. The Affect heuristic in judgments of risks and benefits. *Journal of Behaviorial Decision making* 13 (1) 10-17
- Grammling, A., O'Donnel, E., and Vandervalde, S. 2010. Audit Partner Evaluation of Compensating Controls: A Focus on Design Effectiveness and Extent of Auditor Testing. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 29: 175-187

- Gramling, A. A. 1999. External auditors' reliance on work performed by internal auditors: The influence of fee pressure on this reliance decision. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 18 (Supplement): 117–135.
- Greenwald, G. Anthony. 1968. *On Defining Attitude and Attitude Theory*, in Anthony G. Greenwald, Timothy C. Brock, and Thomas M. Ostrom, eds., *Psychological Foundation of Attitude*, New York: Academic Press.
- Grcic, J. 2008. The Halo Effect Fallacy. *Electronic Journal for Philosophy*: 1-58
- Hogarth, R.M. 1987. *Judgment and Choice. 2nd Edition*. Singapore: John Wiley & Sons
- Hogarth, R.M., dan H.J. Einhorn. 1992. Order Effects in Belief Updating: The Belief-Adjustment Model. *Cognitive Psychology*, Vol. 24: pp 278-288
- Jensen, A.R. 1971. Individual Differences in Visual and Auditory Memory. *Journal of Educational Psychology* 62 no.2 : 123-31
- Kahneman, D, P. Slovic, dan A. Tversky. 2008. *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. Cambridge.
- Kast dan Rosenzweig. 2007. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Empat. Terjemahan Hasymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaplan, S.E 1985. An examination of the effects of environment and explicit internal control evaluation on planned audit hours. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 5 (Fall): 12–25.
- Kelton, A. S., R. R. Pennington, and B. M. Tuttle. 2010. The effects of information presentation format on judgment and decision making: *A review of the information systems research*. 24 (2): 79–105.
- Lurie, N. H., and C. H. Mason. 2007. Visual representation: implications for decision making. *Journal of Marketing* 71 (1): 160–177.
- Moreno, K., T. Kida dan J. Smith. 2002. The Impact of Affective Reaction on Risk Decision Making in Accounting Contexts. *Journal of Accounting Research* 40.5: 1331-1349.
- Murphy, K., Jako, R., dan Anhalt, R. 1993. Nature and Consequences of Halo Error: A Critical Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol 2: 218-225
- Nasution, D dan Supriyadi. 2007. Pengaruh urutan Bukti, Gaya Kognitif dan Personalitas Terhadap Proses Revisi Keyakinan, *Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar*, Juli.
- Nahartyo, E dan I. Utami. 2014. *Panduan Praktis Riset Eksperimen*. Penerbit Indeks. Jakarta
- Nelson, M dan H-T. Tan. 2005. Judgment and Decision Making Research in Auditing: A Task, Person, and Interpersonal Interaction Perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*: 41-71
- O' Donnel, E., dan Schultz, J. J. 2005. The Halo Effect in Business Risk Audits: Can Strategic Risk Assessment Bias Auditor Judgment about Accounting Details? *The Accounting Review*, Vol 80, No 3: 921-939
- Philips, F. 1999. Auditor Attention to and Judgment of Aggressive Financial Reporting. *Journal of Accounting Research*. Vol 37. No.1. Spring
- Pinsker, R. 2007. Long Series of Information and Nonprofessional Investors' Belief Revision. *Behavioral Research in Accounting*. 19: 197-214
- Pinsker, R. 2011. Primacy or Recency? A Study of Order Effects when Nonprofessional Investors are Provided a Long Series of Disclosures. *Behavioral Research in Accounting*. 23: 161-183
- Ricchiute, David.N. 1984. An Empirical Assessment of the Impact of Alternative Task Presentation Modes on Decision Making Research in Auditing. *Journal of Accounting Research* Vol.22 No.1 Spring 1984 *Printed in U.S.A*
- Schultz, J.J. Jr., dan P.M.J., Reckers. 1981. The Impact of Group Processing on Selected Audit Disclosure Decisions. *Journal of Accounting Research*. 19 (2): 482- 501

- Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E., dan MacGregor, D.G.,. 2002. Rational Actors or Rational Fools: Implications of the Affect Heuristic for Behavioral Economics. *Journal of Socio-Economic* 31: 329-342
- Tang, F., T. J. Hess., J. S. Valacich dan J. T. Sweeney. 2014. The Effects of Visualization and Interactivity on Calibration in Financial Decision-Making. *Behavioral Research In Accounting*: Volume 26. No.1: 25-58.
- Tan, H, T., dan K. Jamal. 2001. Do Auditors Objectively Evaluate Their Subordinates' Work? *The Accounting Review* 76 (January): 99-110
- Thorndike, E.L. 1920. A Constant Error in Psychological Ratings. *Journal of Applied Psychological* 82 (5): 665-674
- Utami, I. dan S.Wijono. 2012. Study on Decision Making Model on Information Presentation by Client's Management: an Experimental Test on Halo and Recency Effect. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Vol. 17, No. 2, August: 293-302
- Utami, I; I.W. Kusuma; Gudono dan Supriyadi. 2014. Halo Effect in Analytical Procedure: The Impact of Client Profile and Information Scope. *Global Journal of Business Research*, Vol. 8, Number 1: 9-26

PENGARUH KOMISARIS ASING, DIREKTUR ASING DAN KEPEMILIKAN ASING TERHADAP KINERJA INTELLECTUAL CAPITAL

Noel S. H. Pradono¹

Elizabeth H. Widowati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta

noelsinggih.haryo@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of foreign commissioners, foreign directors and foreign ownership on intellectual capital performance of manufacturing firms in Indonesia Stock Exchange during 2012-2015. The sample used in this research composed of 20 companies with a span of 4 years or as many as 80 observations. This study used multiple linear regressions as statistical tools. The results are the proportions of foreign directors have significant positive effect on the intellectual capital performance while the proportion of foreign commissioners and the proportion of foreign ownership are not proven to have a significant effect on the intellectual capital performance.

Keywords: intellectual capital performance, foreign commissioner, foreign director, foreign ownership

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komisaris asing, direktur asing dan kepemilikan asing terhadap kinerja intellectual capital perusahaan-perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2012-2015. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20 perusahaan dengan rentang waktu selama 4 tahun atau sebanyak 80 observasi. Penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini didapati bahwa Direktur asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja intellectual capital sedangkan Komisaris asing dan kepemilikan asing tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja intellectual capital

Keywords: kinerja intellectual capital, komisaris asing, direktur asing, kepemilikan asing

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global telah merubah cara kerja dari perusahaan. Suatu usaha tidak lagi hanya bergantung pada kemampuan modal fisik saja sebagai faktor penentu sukses yang paling utama, melainkan lebih cenderung mengarah pada inovasi, peningkatan teknologi informasi dan kemampuan sumber daya manusia. Perubahan ini menandai suatu perkembangan ekonomi yang lebih mengedepankan modal pengetahuan dalam aktivitasnya atau disebut dengan ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) (Schiavone *et al*, 2014). Namun dalam perkembangannya, akuntansi belum mampu mengakomodasi kebutuhan untuk pelaporan aset yang berupa pengetahuan sehingga menyebabkan perbedaan yang signifikan antara nilai pasar dengan nilai buku perusahaan (Saleh, Rahman, & Hassan, 2009). Menurut Brennan & Connel (2000), adanya perbedaan nilai ini disebabkan oleh *Intellectual Capital* (IC) yang tidak tercatat di neraca perusahaan. IC dapat disamakan dengan modal perusahaan yang berbasis pengetahuan.

IC merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era ekonomi yang berbasis pengetahuan. Hal ini dikarenakan meskipun IC merupakan sesuatu yang tidak berwujud (*intangible*), IC dapat memberikan keuntungan berupa "*intangible goods*" seperti inovasi, teknologi, ide, hak paten, lisensi, hak cipta, perangkat lunak, metode dan merek dagang serta dapat memberikan hal yang paling penting bagi perusahaan, yaitu keuntungan kompetitif (*competitive advantage*) (Mavridis, 2004). Bahkan pengelolaan IC yang baik akan dapat meningkatkan efisiensi modal dan sumberdaya manusia (Petty & Guthrie, 2000). Beberapa penelitian mengenai IC seperti yang dilakukan oleh Phusavat *et al*, (2011), Buszko & Mroziwski (2009) dan Clarke, Seng & Whiting (2011) menemukan bahwa IC berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Selama lebih dari 20 tahun para peneliti dari berbagai bidang telah memberikan perhatian terhadap perkembangan IC dan melakukan penelitian dari berbagai sudut pandang yang berbeda (Schiavone *et al*, 2014). Bontis (1998), mencoba untuk memberikan penjelasan mengenai konsep IC secara teoritis, Pulic (1998); Veltri, Venturelli & Mastroleo (2015), mencoba memberikan sebuah metode untuk mengukur IC secara lebih mudah dan dapat dipahami oleh berbagai pihak. El-Bannany (2008); Saleh, Rahman, & Hassan (2009); Swartz & Firer (2005); Schiavone *et al* (2014) mencoba untuk mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja IC. Riahi-Belkaoui (2003); Massaro, Dumay & Bagnoli (2015); Nimtrakoon (2015); Mondal & Ghosh (2012) menguji pengaruh IC terhadap kinerja keuangan perusahaan. Williams (2001); Melloni (2015); Low, Samkin & Li (2015) meneliti mengenai praktek pengungkapan IC pada laporan perusahaan.

Di Indonesia sendiri fenomena IC mulai menjadi perhatian terutama setelah adanya PSAK No. 19 (revisi 2000) tentang aset tak berwujud (Ulum, Ghozali & Chariri, 2008). Berdasarkan PSAK No. 19, aktiva tidak berwujud adalah aktiva non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak memiliki wujud fisik (*tangible*) serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif.

Dalam UU No 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal dijelaskan bahwa tujuan penyelenggaraan penanaman modal adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional dan meningkatkan daya saing dunia usaha nasional. Dengan adanya peraturan ini maka terlihat jelas bahwa pemerintah Indonesia telah menyadari arti penting dari peningkatan IC (berupa teknologi) bagi kinerja dunia usaha melalui penanaman modal (Ritchie, 2002). Berdasarkan data dari *United Nations Conference Trade and Development* (UNCTAD) dalam *World Investment Report* 2015 menyatakan bahwa Indonesia merupakan negara yang memiliki pertumbuhan investasi asing tertinggi di Asia Tenggara pada tahun 2014, yaitu sebesar US\$ 22,6 miliar dari US\$ 18,8 miliar pada tahun 2013.

Dengan adanya penanaman modal asing, maka pemilik modal biasanya juga akan merekomendasikan anggota dewan yang juga berkewarganegaraan asing (Choi, Sul & Min, 2012). Melalui anggota dewan, investor asing dapat melakukan pengawasan dan memastikan bahwa kepentingan mereka terlindungi. Dengan adanya diversitas dalam anggota dewan maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja IC (Swartz & Firer, 2005). Gulamhussen & Guerreiro (2009) menyatakan dalam penelitiannya bahwa anggota dewan berkewarganegaraan asing dapat membawa ide, gagasan pengetahuan dan keahlian baru untuk membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan meskipun perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mempekerjakan mereka.

Meskipun tercatat sebagai negara dengan pertumbuhan investasi asing terbesar se Asia Tenggara oleh *World Investment Report 2015* dan pemberi gaji terbesar untuk tenaga kerja asing menurut *HSBC Expat Survey* tahun 2013, transfer teknologi dan pengetahuan masih terhambat. Hal ini ditunjukkan oleh *Global Competitiveness Index 2014–2015* yang menyatakan bahwa pembangunan Indonesia yang didasarkan pada kecanggihan teknologi dan inovasi masih cukup rendah, yaitu hanya sebesar 10%. Menurut salah satu artikel di *website* Kementerian Perindustrian (2014), pertumbuhan investasi asing tidak diikuti oleh transfer teknologi dan pengetahuan dikarenakan lemahnya monitoring pemerintah dan anggapan dari pelaku bisnis asing bahwa Indonesia hanya merupakan pasar dari hasil produksi. Menurut *Harian Ekonomi Neraca* (2013) membuka akses permodalan dan tenaga kerja asing yang lebih besar hanya akan menghambat pembangunan industrialisasi nasional dan berpotensi melemahkan daya saing Indonesia, khususnya dalam skema integrasi ekonomi ASEAN atau *ASEAN Economic Community* (AEC).

Meskipun menurut beberapa pihak terdapat indikasi bahwa penanaman modal asing dan penggunaan tenaga kerja asing tidak berdampak maksimal dalam perkembangan IC di Indonesia, Pemerintah tetap membuka peluang untuk tenaga kerja asing menduduki jabatan Direksi di BUMN dan tetap berusaha meningkatkan penanaman modal asing yang seluas-luasnya di berbagai sektor (Suryowati, 2014) (Utami, 2014). Alasan utama yang dikemukakan adalah untuk mendapatkan transfer teknologi, kemampuan manajerial dan pengetahuan mengenai bidang terkait.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Jansen dan Meckling (1976), hubungan agensi merupakan sebuah kontrak yang mengikat seseorang (agen) untuk melakukan sesuatu, termasuk di dalamnya mendelegasikan beberapa wewenang pengambilan keputusan, atas nama dan kepentingan pihak yang mengontrak dirinya (prinsipal). Dalam kontrak ini pihak prinsipal mengharapkan pihak agen untuk bertindak sesuai dengan kepentingan dan mengutamakan keuntungan bagi prinsipal. Namun hal ini cukup sulit dilakukan karena terdapat pemisahan antara kepemilikan dengan manajemen perusahaan. Dengan adanya pemisahan ini, agen biasanya akan bertindak sesuai dengan kepentingannya sendiri jika tidak ada mekanisme pengawasan yang baik.

Perusahaan dengan *corporate governance* yang baik tentunya akan fokus dalam meningkatkan nilai dan kinerja mereka dengan cara meningkatkan pelatihan dan kemampuan sumber daya manusia, mempekerjakan para ahli terbaik yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan, meningkatkan inovasi dan meningkatkan hubungan baik dengan *external stakeholders*. Usaha-usaha tersebut akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab dewan, yaitu untuk meningkatkan *shareholder value* (Yusoff & Alhaji, 2012). Untuk meningkatkan kinerja, tentunya pemilik akan memilih agen yang dianggap mampu dalam melaksanakan kinerja yang baik. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka akan tercermin dari kinerja IC yang semakin meningkat (Saleh, Rahman, & Hassan, 2009).

2.2. Intellectual Capital (IC)

Sampai saat ini belum ada definisi ataupun komponen pembentuk IC yang diterima secara universal dan pengaturan akuntansi juga belum mampu mengakomodasi pelaporannya, hal ini sejalan dengan Saleh, Rahman, & Hassan (2009) dan Schiavone *et al*, (2014). Beberapa penelitian terdahulu seperti Edvinsson (1997), Bontis (1998); Bontis, Keow & Richardson (2000) menyatakan bahwa IC didasarkan pada *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*. Bueno, Salmador & Rodriguez (2004) bahkan menambahkan *social capital* ke dalam komponen yang membentuk IC.

Menurut Schiavone *et al* (2014) berbagai penelitian terdahulu telah berkontribusi terhadap tiga isu penting yang berkaitan dengan IC. Isu pertama adalah mengenai pengukuran IC itu sendiri. Salah satu metode yang paling sering digunakan adalah metode VAIC yang diciptakan oleh Pulic (1998). Dari sudut pandang *stakeholder*, metode VAIC menawarkan pengukuran efisiensi dari perusahaan yang menggunakan aset fisik, sumberdaya finansial dan IC untuk meningkatkan nilai *stakeholder*. Isu kedua adalah mengenai pengaruh IC terhadap proses penciptaan nilai perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja operasional perusahaan. Isu ketiga yang merupakan topik yang paling menarik untuk diteliti saat ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja IC. Menurut Schiavone *et al* (2014) topik yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja IC masih jarang dibahas.

2.3. Board Diversity

Konsep *board diversity* berkaitan dengan komposisi dewan dan berbagai macam kombinasi sifat, karakteristik, dan keahlian yang dikontribusikan oleh tiap individu yang menjadi anggota dewan dalam proses pembuatan keputusan (Walt & Ingley, 2003). Dalam arti yang lebih luas, berbagai macam diversitas yang mungkin direpresentasikan diantara para anggota dewan seperti usia, gender, etnis, budaya, agama, latar belakang profesional, pengetahuan, keahlian, pengalaman hidup dan karir.

Salah satu bentuk diversitas yang umum terjadi pada era globalisasi adalah diversitas kewarganegaraan pada anggota dewan. Diversitas ini terjadi karena adanya pengaruh kepemilikan asing yang menempatkan anggota dewan untuk melindungi kepentingan mereka (Choi, Sul & Min, 2012). Selain untuk melindungi kepentingan, adanya diversitas kewarganegaraan juga dianggap menguntungkan bagi perusahaan karena pada saat ini aktivitas bisnis membutuhkan berbagai macam perspektif untuk menghadapi masalah yang dihadapi (Walt & Ingley, 2003). Adanya diversitas kewarganegaraan pada anggota dewan juga mengisyaratkan bahwa perusahaan bersiap untuk merubah sistem *corporate governance* yang lebih ketat yang memungkinkan untuk meningkatkan nilai perusahaan (Bremholm & Svensson, 2015).

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Komisaris Asing

Dewan Komisaris merupakan salah satu organ perusahaan yang penting dalam menjalankan *Good Corporate Governance* (GCG) (KNKG, 2006). Dewan Komisaris berfungsi sebagai pengawas dan pemberi nasihat pada perusahaan. Dengan adanya fungsi pengawasan dan pengendalian yang baik maka diharapkan kualitas IC dapat meningkat. Ukuran yang dimaksud disini merupakan jumlah Komisaris dalam sebuah perusahaan. Nikmah, Ilyas & Arifianto (2013), menemukan bahwa anggota Dewan Komisaris asing berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Keberadaan Komisaris asing dianggap mampu meningkatkan kemampuan manajerial yang lebih baik serta membawa nilai-nilai baru yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Setyabudhi (2013) yang menemukan bahwa keberadaan Komisaris asing berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2011. Hal ini mengindikasikan bahwa Komisaris asing memiliki kemampuan yang lebih, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

H₁: Komisaris asing berpengaruh positif terhadap kinerja IC

2.4.2. Direktur Asing

Seperti halnya Dewan Komisaris, Dewan Direksi juga merupakan salah satu organ perusahaan yang penting dalam menjalankan GCG (KNKG, 2006). Sebagai organ perusahaan, Direktur bertugas untuk mengelola aktivitas perusahaan. Direktur bertugas dalam mengambil keputusan sesuai dengan wewenangnya. Dalam penelitian Gulamhussen & Guerreiro (2009), ditemukan bahwa anggota Dewan Direksi yang berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap pengurangan biaya operasional karena direktur asing dapat membawa ide, gagasan, pengetahuan dan keahlian baru untuk membantu meningkatkan efektivitas organisasi dan efisiensi operasional perusahaan. Namun disisi lain, dengan adanya Direktur asing dapat meningkatkan total beban yang harus ditanggung oleh perusahaan karena pengeluaran untuk gaji maupun bonus akan menjadi lebih besar.

Ujunwa (2012) dalam penelitiannya, menemukan bahwa Direktur asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja finansial karena kemampuan dalam memonitor dan memiliki informasi yang lebih baik. Penemuan tersebut serupa dengan penelitian Choi, Sul & Min (2012), yang menyatakan bahwa Direktur asing memiliki kemampuan yang lebih dalam hal manajerial. Polovina & Peasnell (2015) mengemukakan bahwa dengan adanya Direktur asing maka akan dapat meningkatkan kemampuan Dewan Direksi karena adanya kemampuan dan pengalaman yang baru. Choi, Park & Yoi (2007) juga menemukan bahwa adanya orang asing di dalam dewan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan. Merujuk pada uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis

H₂: Direktur asing berpengaruh positif terhadap kinerja IC

2.4.3. Kepemilikan Asing

Salah satu tujuan Indonesia membuka akses untuk penanaman modal asing (PMA) adalah untuk meningkatkan daya saing dan teknologi dunia usaha di Indonesia. Dengan meningkatnya PMA di berbagai bidang industri diharapkan akan membawa perkembangan teknologi dan transfer pengetahuan yang lebih cepat.

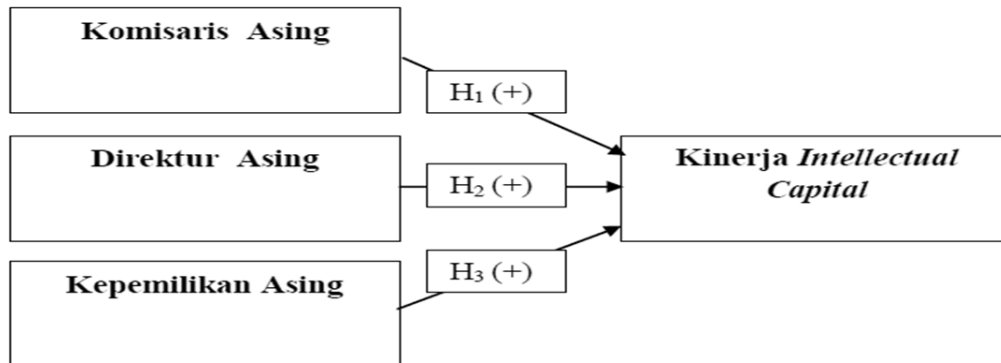
Dalam penelitian Saleh, Rahman, & Hassan (2009), kepemilikan asing ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja IC. Argumen yang dipakai untuk menjelaskan fenomena ini adalah karakteristik perusahaan-perusahaan sampel yang terdaftar di MESDAQ kebanyakan baru melantai di bursa kurang dari sepuluh tahun, sehingga investasi asing belum dapat memberikan dampak positif secara signifikan terhadap kinerja IC. Hal ini berbeda dengan sampel perusahaan manufaktur yang dipakai yang kebanyakan telah terdaftar sebagai anggota bursa selama lebih dari sepuluh tahun. Oleh karenanya kemungkinan hasil yang berbeda dapat terjadi.

Berdasarkan penelitian Aitken & Harrison (1999), ditemukan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan teknologi namun dalam skala yang kecil. Gulamhussen & Guerreiro (2009) menyatakan bahwa adanya kepemilikan asing dapat meningkatkan monitoring dan mempengaruhi manajemen untuk mengadopsi teknologi dan tata kelola yang lebih baik dan efisien. Bremholm & Svensson (2015), menyatakan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan investor asing mampu untuk menekan perusahaan untuk bekerja lebih baik. Choi, Sul & Min (2012) dalam penelitian mereka terhadap kinerja perusahaan di Korea, menemukan bahwa keberadaan investasi asing dapat meningkatkan nilai perusahaan. Polovina & Peasnell (2015) dalam penelitian mereka terhadap perbankan di Turki, menemukan bahwa perusahaan yang dimiliki oleh asing mulai merubah strategi, membawa sudut pandang dan ide baru dalam meningkatkan

kinerja perusahaan. Masso, Roolah & Varblane (2011) menemukan bahwa investasi asing membawa pengaruh yang positif terhadap inovasi perusahaan. Merujuk pada uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis

H₃: Kepemilikan asing berpengaruh positif terhadap kinerja IC

2.5. Skema Konseptual Penelitian



Gambar 1.
Skema Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain, Populasi dan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan menyoroti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menguji pengaruh Komisaris asing, Direktur asing dan kepemilikan asing terhadap kinerja *Intellectual Capital*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2012-2015. Perusahaan manufaktur dipilih karena berdasarkan data dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), sektor manufaktur merupakan sektor yang banyak menerima investasi asing pada tahun 2012-2015 Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Perusahaan manufaktur yang telah menerbitkan laporan tahunan untuk tahun 2012- 2015
- Memiliki Komisaris dan Direktur asing
- Memiliki akhir tahun fiskal 31 Desember
- Laporan keuangan perusahaan menggunakan mata uang Rupiah
- Memiliki data yang lengkap sebagai bahan penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data atau informasi yang telah ada dan tersedia untuk dikumpulkan (Sekaran & Broglie, 2013). Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informasi yang tersedia di *annual report* perusahaan dan ICMD (Indonesia Capital Market Directory). Annual report dapat diperoleh melalui www.idx.co.id atau website resmi perusahaan.

Dari hasil *purposive sampling* didapatkan 20 perusahaan manufaktur yang dijadikan sampel. Menurut Taylor dalam Chadidjah & Elfiyan (2009), batasan minimum yang dipertimbangkan dalam estimasi dari data panel adalah $T \geq 3$ dan $(N-k) \geq 9$, dengan T adalah *time-series*, N adalah *cross-sectional*, dan k adalah jumlah variabel independen. Penelitian ini menggunakan 20 sampel perusahaan selama 4 tahun, dengan demikian estimasi data panel menurut Taylor terpenuhi.

3.2. Variabel Independen

Variabel independen direpresentasikan dengan proporsi Komisaris asing, proporsi Direktur asing dan proporsi kepemilikan asing

Proporsi Komisaris Asing

Proporsi Komisaris asing merupakan persentase keseluruhan jumlah Komisaris asing dibagi dengan banyaknya anggota Dewan Komisaris

$$\frac{\text{Jumlah Komisaris asing}}{\text{Jumlah seluruh anggota Dewan Komisaris}} \times 100\%$$

Proporsi Direktur Asing

Proporsi Direktur asing merupakan persentase keseluruhan jumlah Direktur asing dibagi dengan banyaknya anggota Dewan Direksi.

$$\frac{\text{Jumlah Direktur asing}}{\text{Jumlah seluruh anggota Dewan Direksi}} \times 100\%$$

Proporsi Kepemilikan Asing

Proporsi kepemilikan asing merupakan persentase saham perusahaan yang dimiliki oleh pihak asing.

$$\frac{\text{Saham yang dimiliki asing}}{\text{Total jumlah saham yang beredar}} \times 100\%$$

3.3. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja *Intellectual Capital*. Variabel ini diukur dengan menggunakan *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) yang dikembangkan oleh Pulic (1998). Pengukuran VAIC ini berdasarkan pada indikator universal yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan merepresentasikan pengukuran untuk efisiensi bisnis dalam ekonomi yang berbasis pengetahuan. VAIC dihitung dengan cara menjumlahkan *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU) dan *Structural Capital Value Added* (STVA) (Ulum, Ghazali & Chariri, 2008) (Swartz & Firer, 2005) (Tan, Plowman & Hancock, 2007).

Menurut Saleh, Rahman, & Hassan (2009) dan Maditinos *et al* (2011) VAIC memiliki kelebihan sebagai alat pengukur IC karena:

- Nilai VAIC dapat dibandingkan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain karena memberikan standarisasi dan cara yang konsisten dalam mengukur IC
- Data yang dibutuhkan dalam penghitungan VAIC dapat diperoleh dari laporan keuangan perusahaan, hal ini mempermudah pengumpulan data
- Data yang diperoleh lebih terpercaya karena perusahaan biasanya melakukan audit terhadap laporan keuangannya
- Metode VAIC cukup mudah digunakan.

Menurut Laing, Dunn & Hughes-Lucas (2010), VAIC merupakan sebuah metode yang baik untuk menilai IC dan dapat memberikan alternatif pendekatan dalam menganalisis laporan keuangan perusahaan .

Langkah pertama dalam menghitung VAIC adalah menghitung terlebih dahulu *value added* (VA) perusahaan. VA dihitung berdasarkan metodologi yang dipakai oleh Pulic (1998), Kamath (2007) dan Ulum, Ghazali & Chariri (2008).

$$VA = OUT - IN$$

Keterangan:

VA = *Value Added*

OUT = Total Pendapatan

IN = Total Beban (Tidak termasuk beban karyawan)

Kemudian menghitung VACA, VAHU dan STVA

$$VACA = VA / CE$$

Keterangan:

CE = Total asset - intangible asset (Maditinos *et al*, 2011)

$$VAHU = VA / HC$$

Keterangan:

HC = Total beban karyawan

$$STVA = SC / VA$$

Keterangan:

SC = VA - HC

Langkah terakhir adalah menjumlahkan ketiga komponen tersebut untuk mendapatkan nilai VAIC

$$VAIC = VACA + VAHU + STVA$$

3.4. Alat Statistik

Dalam pengujian Hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan analisis regresi berganda dan perangkat lunak *Eviews 7* untuk membantu pemrosesan statistik. Di dalam melakukan pengujian, peneliti melakukan uji variabel dengan tahapan sebagai berikut:

3.4.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipakai untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian. Alat yang digunakan adalah rata-rata, minimum, maksimum dan standar deviasi yang digunakan untuk mengetahui distribusi data.

3.4.2. Pemilihan Model Regresi Data Panel

Pengujian ini menggunakan data panel, yaitu data yang menggabungkan data *time series* dan *cross section*. Menurut Gujarati & Porter (2009) terdapat tiga metode yang dapat digunakan untuk mengestimasi model regresi data panel yaitu:

a. Model Common Effect (Pooled)

Merupakan metode yang hanya menggabungkan data tanpa melihat perbedaan antar waktu dan individu atau keunikan yang terjadi. Dalam metode ini diasumsikan bahwa semua perusahaan yang dijadikan objek penelitian memiliki kriteria yang sama.

b. Model Fixed Effect

Model ini menambahkan variabel *dummy* untuk menangkap adanya perbedaan intersep. *Fixed Effect* didasarkan pada adanya perbedaan intersep antar perusahaan, namun intersepnya tidak terlalu jauh berbeda dalam kurun waktu tertentu (*time invariant*). Pada *Fixed Effect* setiap unit *cross section* memiliki nilai intersepnya sendiri.

c. Model Random Effect

Model ini mirip dengan model *Fixed Effect*, perbedaannya adalah *Random Effect* menggunakan asumsi bahwa

intersep yang ada mewakili rata-rata semua intersep perusahaan dan *error component* merepresentasikan deviasi dari intersep individual dari nilai rata-rata.

Untuk menentukan model regresi data panel dapat menggunakan uji Chow dan uji Hausman. Uji Chow digunakan untuk memilih antara model *Common Effect* atau model *Fixed Effect*. Uji Hausman digunakan untuk memilih antara model *Fixed Effect* atau model *Random Effect*. Persamaan regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah:

$$IC = \alpha + \beta_1 \text{Prop_DKA} + \beta_2 \text{Prop_DDA} + \beta_4 \text{Prop_ASI} + \varepsilon$$

Keterangan:

IC : *Intellectual Capital*
 Prop_DKA : Proporsi Komisaris asing
 Prop_DDA : Proporsi Direktur asing
 Prop_ASI : Kepemilikan Asing
 α : Koefisien konstanta
 β : Koefisien regresi
 ε : *Error Term*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Tabel 1.
Statistik Deskriptif

		5.1.	N	5.2.	VAIC	5.3.	Prop_DKA	5.4.	Prop_DDA	5.5.	Prop_ASI
5.6.	Mean	5.7.	80	5.8.	3,751	5.9.	0,502	5.10.	0,474	5.11.	0,732
5.12.	Median	5.13.	80	5.14.	3,075	5.15.	0,570	5.16.	0,500	5.17.	0,711
5.18.	Maximum	5.19.	80	5.20.	9,950	5.21.	1,000	5.22.	0,800	5.23.	0,981
5.24.	Minimum	5.25.	80	5.26.	-0,840	5.27.	0,140	5.28.	0,110	5.29.	0,394
5.30.	Std. Dev	5.31.	80	5.32.	2,094	5.33.	0,224	5.34.	0,208	5.35.	0,194

Sumber: Hasil pengolahan data Eviews analisis deskriptif

Tabel 1 memperlihatkan ringkasan dari statistik deskriptif untuk setiap variabel yang dipakai di dalam penelitian. Variabel VAIC memiliki nilai rata-rata sebesar 3,751 dengan standar deviasi sebesar 2,094, nilai minimum sebesar -0,840 dan nilai maksimum sebesar 9,950. Proporsi Komisaris asing (PROP_DKA) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,502 dengan standar deviasi sebesar 0,224, nilai minimum sebesar 0,140 dan nilai maksimum sebesar 1,000. Proporsi Direktur asing (PROP_DDA) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,474 dengan standar deviasi sebesar 0,208, nilai minimum sebesar 0,110 dan nilai maksimum sebesar 0,800. Proporsi kepemilikan asing (PROP_ASI) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,732 dengan standar deviasi sebesar 0,194, nilai minimum sebesar 0,394 dan nilai maksimum sebesar 0,981

Nilai VAIC terbesar dimiliki oleh PT Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk yang merupakan anak perusahaan dari Taisho Pharmaceutical Co Ltd yang berkantor pusat di Tokyo, Jepang. Sedangkan untuk nilai VAIC terendah dimiliki oleh PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk yang merupakan anak perusahaan dari Kellywood Holdings Limited yang berasal dari Malaysia (www.bloomberg.com).

4.2. Hasil Uji Chow dan Hausman

Tabel 2.

Hasil Chow Test

5.36.	Statistic	5.37.	d.f.	5.38.	Prob.
5.39.	12,634	5.40.	(19,57)	5.41.	0,000

Sumber: Pengolahan data

Dengan menggunakan uji Chow maka dapat ditentukan apakah model regresi lebih baik menggunakan *Common Effect* atau *Fixed Effect*. Hipotesis yang dipakai dalam uji Chow adalah sebagai berikut:

H_0 : Regresi menggunakan model *Common Effect*

H_1 : Regresi menggunakan model *Fixed Effect*

Jika nilai *probability* lebih kecil dari 0,050 (5%) maka model yang digunakan adalah *Fixed Effect*. Jika nilai *probability* lebih besar dari 0,050 (5%) maka model yang digunakan adalah *Common Effect* (Pirmousaei & Javid, 2014)

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *probability* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 (5%) atau signifikan. Karena nilai *probability* signifikan maka model *Fixed Effect* dianggap lebih cocok digunakan sebagai model regresi.

Tabel 3.

Hasil Hausman Test

5.42.	Chi-Sq. Statistic	5.43.	Chi-Sq. d.f.	5.44.	Prob.
5.45.	5,198	5.46.	3	5.47.	0,157

Sumber: Pengolahan data

Dengan menggunakan uji Hausman maka dapat ditentukan apakah model regresi lebih baik menggunakan *Fixed Effect* atau *Random Effect*. Hipotesis yang dipakai dalam uji Hausman adalah sebagai berikut:

H_0 : Regresi menggunakan model *Random Effect*

H_1 : Regresi menggunakan model *Fixed Effect*

Jika nilai *probability* lebih kecil dari 0,050 (5%), maka model yang digunakan adalah *Fixed Effect*. Jika nilai *probability* lebih besar dari 0,050 (5%), maka model yang digunakan adalah *Random Effect* (Gujarati & Porter, 2009).

Dari Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *probability* sebesar 0.142 lebih besar dari 0,050 (5%) atau tidak signifikan. Karena nilai *probability* tidak signifikan maka model *Random Effect* dianggap lebih cocok digunakan sebagai model regresi dalam penelitian ini.

4.3. Hasil Uji Regresi

Penelitian ini menguji pengaruh Komisaris asing, Direktur asing dan kepemilikan asing terhadap kinerja *Intellectual Capital*. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4.
Hasil uji regresi

Variabel Independen	Coefficient	t-Statistic	Sig.
PROP_DKA	-1,420	-0,744	0,458
PROP_DDA	6,026	3,587	0,001
PROP_ASI	0,049	0,027	0,978
C	1,570	1,049	0,297
Variabel Dependen			VAIC
R ²			0,147
Adj. R ²			0,113
F			4,376
Prob(F-statistic)			0,006

Sumber: Pengolahan data

Dari hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai adj. R² sebesar 0,113 atau sebesar 11,3%. Hal ini berarti 11,3% variasi kinerja IC dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini sisanya 88,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

Pada Tabel 4 nilai F hitung sebesar 4,376 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,050 (5%), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hal ini juga berarti bahwa variabel Komisaris asing, Direktur asing dan kepemilikan asing secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja IC.

Dari ketiga variabel independen yang diujikan, hanya variabel Proporsi Direktur asing yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja IC. Proporsi Direktur asing (koefisien 6,026; nilai signifikansi sebesar 0,001) berpengaruh positif signifikan terhadap pelaporan kinerja IC pada tingkat 5 persen. Variabel yang tidak signifikan adalah proporsi Komisaris asing (nilai signifikansi sebesar 0,458) dan proporsi kepemilikan asing (nilai signifikansi sebesar 0,978). Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja IC dipengaruhi oleh Proporsi Direktur asing dengan persamaan:

$$IC = 1,570 - 1,420 \text{ Prop_DKA} + 6,026 \text{ Prop_DDA} - 0,049 \text{ Prop_ASI}$$

4.4. Pembahasan

Hipotesis pertama adalah Komisaris asing berpengaruh positif terhadap kinerja IC. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa proporsi Komisaris asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja IC, oleh karena itu hipotesis pertama tidak didukung.

Tidak signifikannya pengaruh Komisaris asing terhadap kinerja IC kemungkinan besar disebabkan oleh peran Komisaris itu sendiri di dalam sebuah perusahaan. Di dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* (GCG) Indonesia (KNKG, 2006), Dewan Komisaris bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG namun, Dewan Komisaris tidak boleh turut serta dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Hal ini sangat membatasi kinerja dan kewenangan Dewan Komisaris itu sendiri terkait masalah IC.

Meskipun di dalam Pedoman Umum KNKG (2006) disebutkan bahwa Dewan Komisaris tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan operasional perusahaan, namun pada kenyataannya Dewan Komisaris kemungkinan memiliki pengaruh yang jauh lebih besar daripada Dewan Direksi dalam hal menentukan arah

kebijakan perusahaan, terlebih jika ada Komisaris yang menjadi salah satu pemegang saham dan memiliki afiliasi dengan pemilik perusahaan.

Hipotesis kedua adalah Direktur asing berpengaruh positif terhadap kinerja IC. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa proporsi Direktur asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja IC, oleh karena itu hipotesis kedua didukung. Hal ini sesuai dengan penelitian Choi, Sul & Min (2012), Ujunwa (2012) dan Polovina & Peasnell (2015) yang mengatakan bahwa adanya Direktur asing mampu meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan IC seperti pengetahuan baru, akses informasi yang lebih baik dan sudut pandang baru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Fungsi Dewan Direksi dalam mekanisme GCG kemungkinan besar memberi andil dalam signifikannya pengaruh Direktur asing terhadap kinerja IC. Dewan Direksi memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan operasional perusahaan dan bertanggung jawab dalam mengelola sumberdaya perusahaan, hal ini mengakibatkan Dewan Direksi dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kinerja IC perusahaan seperti, meningkatkan pelatihan karyawan, meningkatkan program R&D, melakukan implementasi teknologi baru dan hal-hal lain yang mampu menunjang kinerja IC.

Pengaruh Direktur asing terhadap kinerja IC kemungkinan juga didukung dengan latar belakang Direktur asing itu sendiri, dalam hal ini adalah pengalaman dan wawasan Direktur tersebut. Berdasarkan penelitian Gulamhussen & Guerreiro (2009), anggota dewan yang berkewarganegaraan asing membawa pengetahuan baru, keahlian, objektivitas dan perbaikan dalam struktur organisasi dan efisiensi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mempekerjakan Direktur asing untuk memanfaatkan informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh orang tersebut. Tindakan seperti ini tentunya akan meningkatkan kinerja IC perusahaan.

Hipotesis ketiga adalah kepemilikan asing berpengaruh positif terhadap IC. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa proporsi kepemilikan asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja IC, oleh karena itu hipotesis ketiga tidak didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan Saleh *et al* (2009) yang menyatakan bahwa struktur kepemilikan asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja IC. Hal ini mengindikasikan bahwa membuka investasi asing secara besar-besaran mungkin bukan sebuah cara yang baik dalam meningkatkan daya saing perusahaan di Indonesia melalui peningkatan IC.

Tidak signifikannya pengaruh kepemilikan asing terhadap kinerja IC kemungkinan disebabkan masih perlunya waktu bagi investasi asing untuk menampakkan pengaruhnya. Kebanyakan perusahaan di Indonesia memiliki karakteristik perusahaan keluarga, yang artinya masih harus beradaptasi dengan adanya perubahan yang dibawa oleh *shareholder* asing (Kusumawati & Januarti, 2014).

Tidak signifikannya pengaruh kepemilikan asing terhadap kinerja IC kemungkinan besar juga dipengaruhi oleh tujuan investor asing yang hanya mengejar imbal balik dari investasinya saja. Hal ini sesuai dengan sebuah artikel yang dipublikasikan di Harian Ekonomi Neraca (2013), yang menyatakan bahwa investor asing terindikasi hanya memanfaatkan pasar Indonesia yang besar dan cenderung konsumtif. Dalam hal ini pemerintah harus bisa menekan investor asing untuk melakukan transfer teknologi dan pengetahuan agar Indonesia tidak hanya dimanfaatkan sebagai pasar hasil produksi saja.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komisaris Asing, Direktur Asing dan kepemilikan asing terhadap kinerja *Intellectual Capital* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2015. Dalam penelitian ini, kinerja *Intellectual Capital* diukur dengan menggunakan metode VAIC.

Dari hasil pengolahan data, didapati bahwa model analisis hanya dapat menjelaskan 11,9% kinerja *Intellectual Capital* sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu variabel yang pengaruhnya signifikan terhadap kinerja IC, yaitu Direktur asing. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pihak asing dalam dunia bisnis di Indonesia belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja IC.

Mengacu pada hasil olah data yang ternyata membuktikan bahwa kepemilikan asing tidak berpengaruh signifikan pada kinerja IC, maka dapat dikatakan bahwa dampak penanaman modal asing di Indonesia, khususnya di sektor manufaktur belum mampu meningkatkan kinerja IC. Pada akhirnya IC memang bukan tujuan dari investor asing menanamkan modalnya di Indonesia. Tujuan utama dari penanaman modal asing kemungkinan adalah adanya tenaga kerja murah dan potensi pasar yang besar di Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi Direktur asing berpengaruh signifikan terhadap kinerja IC. Sesuai dengan *agency theory* tanpa adanya pengawasan yang baik, para agen ini dapat bertindak sesuai kepentingan pribadi. Dimana keputusan yang diambil oleh Dewan Direksi ini memang sangat signifikan karena biasanya tingkat bonus yang akan mereka terima bergantung pada kinerja. Meskipun terindikasi adanya motif untuk mendapatkan bonus atau bayaran yang lebih tinggi, keberadaan anggota Dewan Direksi asing yang direkrut oleh perusahaan-perusahaan manufaktur yang *listing* di BEI terbukti mampu memberikan perubahan yang berdampak positif terhadap perkembangan IC.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dirancang sebaik-baiknya, namun dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu:

1. Metode VAIC hanya mengolah informasi yang berasal dari laporan keuangan perusahaan saja tanpa melihat faktor-faktor lain seperti budaya yang terdapat dalam perusahaan, karakteristik budaya negara asal, kemajuan teknologi dan reputasi perusahaan
2. Penelitian ini hanya menggunakan proporsi jumlah anggota dewan berkewarganegaraan asing sebagai variabel independen dan tidak memperhitungkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan latar belakang budaya negara asal anggota dewan.

5.3. Saran

1. Bagi Pemerintah

Hasil Penelitian yang menunjukkan bahwa kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap kinerja IC dapat dijadikan referensi untuk mengatur dan memperketat penanaman modal asing, sehingga penanaman modal asing di kemudian hari tidak menimbulkan kerugian. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Direksi asing berpengaruh terhadap kinerja IC dapat dijadikan referensi pemerintah dalam pemilihan jajaran Direksi BUMN. Direksi asing dapat dijadikan salah satu alternatif jika diperlukan, namun tetap harus memperhatikan kepentingan nasional.

2. Bagi Perusahaan

Perekrutan anggota dewan berkewarganegaraan asing memang sepenuhnya menjadi hak perusahaan, namun alangkah baiknya jika pengangkatan anggota dewan juga mempertimbangkan kemampuan dalam mengelola IC, sehingga biaya untuk mempekerjakan anggota dewan berkewarganegaraan asing sepadan dengan kinerja yang diberikan.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

- a. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel lain seperti latar belakang pendidikan, pengalaman atau berbagai latar belakang lainnya yang dimiliki oleh anggota dewan
- b. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis karakteristik-karakteristik unik yang dimiliki perusahaan yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja IC seperti budaya dan sistem yang ada di perusahaan
- c. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode pengukuran kinerja IC yang lain sehingga dapat dijadikan perbandingan apakah hasilnya sama dengan penelitian yang menggunakan metode VAIC. Contoh metode pengukuran yang bisa dipakai untuk mengukur kinerja IC antara lain sebagai berikut:

1. *Calculated Intangible Value* (Stewart, 1997)
2. *Intangible Asset Monitor Approach* (Sveiby, 1997)
3. *Intellectual Asset Valuation* (Sullivan, 2000)
4. *The Financial Method of Intangible Assets Measurement (FiMIAM)* (Rodov & Leliaert, 2002)
5. *Intellectual Capital Dynamic Value (IC-dVAL)* (Bonfour, 2003)
6. *The Value Explorer* (Andriessen, 2005)
7. *Estimated Value Via Intellectual Capital Analysis (EVIACAE)* (McCutcheon, 2008)

DAFTAR PUSTAKA

- Andriesson, D. 2005. Implementing the KPMG Value Explorer: Critical success factors for applying IC measurement tools. *Journal of Intellectual Capital*, 6(4), pp. 474-488.
- Aitken, B. J & A. E. Harrison, 1999. Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela. *The American Economic Review*, 89 (3), pp. 605-618.
- Ajija, S. R., Sari D. W., Setianto R. H., Primanti, M.R., 2011. *Cara Cerdas Menguasai Eviews*, Salemba Empat, Jakarta.
- Badan Koordinasi Penanaman Modal Indonesia, 2015. Domestic and Foreign Direct Investment Realization in Quarter II and January –June 2015
- Bontis, N, 1998. Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models, *Management Decision*, 36 (2), pp. 63 – 76
- Bontis, N; W. Keow & S. Richardson, 2000. Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), pp. 85-100.
- Bonfour, A, 2003. The IC-dVAL approach. *Journal of Intellectual Capital* 4 (3), pp.396-412.
- Bremholm, A., dan Svensson, C., 2015. Foreign Ownership and Foreign Directors – The Effects on Firm Performance in Japan. Master thesis in business administration, Department of Business Administration, Lund University
- Brennan, N., dan Connell, B., 2000. Intellectual Capital: Current Issues and Policy Implications. *Journal of Intellectual Capital*, 1 Iss 3 pp. 206 - 240
- Bueno, E., Salmador, M. P., dan Rodríguez, Ó., 2004. The Role of Social Capital in Today's Economy. *Journal of Intellectual Capital*. 5 Iss 4 pp. 556 - 574

- Buszko, A., dan Mroziwski, M., 2009. The Intellectual Capital Impact on Polish Construction Companies During The Transformation Period. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 13 Iss 3 pp. 206 - 220
- Chadidjah, A dan Elfiyan, I., 2009. Model Regresi Data Panel untuk Menaksir Realisasi Total Investasi Asing dan Dalam Negeri (Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat). *Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika*, FMIPA UNY.
- Choi, H. M., Sul, W., dan Min, S.K., 2012. Foreign Board Membership and Firm Value in Korea. *Management Decision*, 50 (2) pp. 207 - 233
- Choi, J. J., Park, S. W., dan Yoo, S. S., 2007. The Value of Outside Directors: Evidence From Corporate Governance Reform in Korea. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 42 (4) pp. 941-962
- Clarke, M., Seng, D., & Whiting, R.H., 2011. Intellectual Capital and Firm Performance in Australia, *Journal of Intellectual Capital*, 12 (4), pp. 505 - 530
- Edvinsson, L., 1997. Developing Intellectual Capital at Skandia, *Long Range Planning*, 30 (3), pp. 366 -373.
- Edvinsson, L. dan Malone, M.S., 1997. *Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Business, New York
- El-Bannany, M., 2008. A Study of Determinants of Intellectual Capital Performance in Banks: The UK Case, *Journal of Intellectual Capital*, 9 (3), pp. 487 - 498
- Ghozali, I., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, D. N & D. C Porter, 2009. *Basic econometric*, McGraw Hill, New York
- Gulamhussen, M. A., dan Guerreiro, L. 2009. The influence of foreign equity and board membership on corporate strategy and internal cost management in Portuguese banks. *Management Accounting Research*, 20(1), pp6-17.
- Guthrie, J, 2001. The management, measurement and the reporting of intellectual capital, *Journal of Intellectual Capital*, 2 (1), pp. 27 - 41
- Harian Ekonomi Neraca, 2013. Tak Ada Alih Teknologi, Industrialisasi Nasional Terhambat Investasi Asing, www.neraca.co.id. [Diakses 1 Mei 2016]
- HSBC Expat (2013), Expat Explorer Survey
- Jensen, M.C., dan Meckling, W. H., 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, *Journal of Financial Economics*, 3 (4) , pp. 305-360.
- Kamath, G.B, 2007. The intellectual capital performance of the Indian banking sector, *Journal of Intellectual Capital*, 8 (1), pp. 96 - 123
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2014. Ironis, Pertumbuhan Industri “Lupa” Transfer Teknologi, www.kemenperin.go.id. [Diakses 11 Mei 2016]
- KNKG, 2006, Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia.
- Kusumawati, I. T. 2014. Pengaruh Family Control Terhadap Profitabilitas dan Nilai Perusahaan Pada Industri Dasar dan Kimia. *Business Accounting Review*, 2(1), pp. 170-179.
- Laing, G., Dunn, J., dan Hughes-Lucas, S., 2010. Applying the VAIC™ model to Australian hotels, *Journal of Intellectual Capital*, 11 (3), pp. 269 - 283
- Linawati, E. M, 2010. Pengaruh Ownership Structure Terhadap Intellectual Capital Performance: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2008, Skripsi *Fakultas Ekonomi UNS*, Tidak Dipublikasikan
- Low, M., Samkin, G., dan Li, Y., 2015. Voluntary reporting of intellectual capital, *Journal of Intellectual Capital*, 16 (4), pp. 779 - 808

Pengaruh Komisaris Asing, Direktur Asing dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Intellectual Capital
(Noel S. H. Pradono dan Elizabeth H. Widowati)

- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G., 2011. The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance, *Journal of Intellectual Capital*, 12 (1), pp. 132-151
- Massaro, M., J., Dumay dan Bagnoli, C., 2015. Where there is a will there is a way, *Journal of Intellectual Capital*, 16 (3) pp. 490 - 517
- Masso, J., Roolah, T., dan Varblane, U., 2011. Foreign direct investment and innovation in Estonia, *Baltic Journal of Management*, 8 (2) pp. 231 - 248
- Mavridis, D. 2004. Intellectual capital performance of the Japanese banking sector, *Journal of Intellectual Capital*, 5 (1), pp. 92-115.
- McCutcheon, G.A, 2008. EVVICA, a valuation model for intellectual asset-rich businesses. *Measuring Business Excellence*, 12 (2), pp. 79-96.
- Melloni, G., 2015. Intellectual capital disclosure in integrated reporting: an impression management analysis, *Journal of Intellectual Capital*, 16 (3) pp. 661 - 680
- Mondal, A dan Ghosh, S. K., 2012. Intellectual capital and financial performance of Indian banks, *Journal of Intellectual Capital*, 13 (4), pp. 515 - 530
- Nikmah, F.I, dan Arifianto, S., 2013. Pengaruh Dewan Komisaris Asing, Dewan Komisaris Independen Dan Kepemilikan Saham Asing Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2009-2011), *Jurnal Fairness*, 3 (2), pp. 95-103
- Nimtrakoon, S, 2015. The relationship between intellectual capital, firms' market value and financial performance, *Journal of Intellectual Capital*, 16 (3), pp. 587 - 618
- Novitasari, T dan Januarti, I., 2009. Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Intellectual Capital (Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2005-2007), *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 5 (2), pp. 95 - 111
- Nurhayati, I., 2010. Pengaruh Board Diversity Terhadap Intellectual Capital Performance (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI), Skripsi *Fakultas Ekonomi UNS*, Tidak Dipublikasikan
- Petty, R., dan Guthrie, J., 2000. Intellectual capital literature review, *Journal of Intellectual Capital*, 1 (2), pp. 155 - 176
- Phusavat, K., Comepa, N., Lutek, A.S., dan Ooi, K.B., 2011. Interrelationships between intellectual capital and performance, *Industrial Management & Data Systems*, 111 (6) pp. 810 - 829
- Pirmousaei, A.J., dan Javid, D., 2014. The Effect of Ownership Concentration on Selected Variables in Tehran Stock Exchange, *World Essays Journal*, 1 (2), pp. 39-44
- Polovina, N., & Peasnell, K., 2015. The effect of foreign management and board membership on the performance of foreign acquired Turkish banks, *International Journal of Managerial Finance*, 11 (3) pp. 359 - 387
- Pulic, A. 1998. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy*, <http://www.measuring-ip.at/papers/Pulic/Vaictxt/vaictxt.html>. [Diakses 10 April 2016]
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor UU No 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal
- Riahi-Belkaoui, A. 2003. Intellectual capital and firm performance of US multinational firms, *Journal of Intellectual Capital*, 4 (2), pp. 215-26.
- Ritchie, B.K. 2002. Foreign Direct Investment And Intellectual Capital Formation In Southeast Asia, *Working Paper No. 194*, OECD Development Centre
- Rodov I., dan Leliaert P., 2002. FiMIAM – Financial method of intangible assets measurement, *Journal of Intellectual Capital*, 3, pp. 323-336

- Mohd-Saleh, N., Rahman, C. A., dan Ridhuan, M. 2009. Ownership structure and intellectual capital performance in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 5(1), pp. 1-29.
- Schwab, K. 2014. *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. World Economic Forum
- Schiavone, F., Meles, A., Verdoliva, V., dan Del Giudice, M. 2014. Does location in a science park really matter for firms' intellectual capital performance?. *Journal of Intellectual Capital*, 15(4), pp. 497-515.
- Sekaran, U., dan Broglie, R. 2013. *Research Methods for Methods: A Skill Building Approach 6 ed*, John Wiley & Sons
- Setyabudhi, M.A. 2013. Pengaruh Keberadaan Komisaris Berkewarganegaraan Asing Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Skripsi *Fakultas Ekonomi UNS*, Tidak Dipublikasikan
- Stewart, T.A. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Doubleday/Currency, New York
- Sullivan P., 2000, *Value-driven Intellectual Capital. How to convert intangible corporate assets into market value*, Wiley
- Suryowati, E, 2014. Menko Perekonomian: Presiden Tidak Keberatan Direksi BUMN Orang Asing, www.bisniskeuangan.kompas.com
- Sveiby, K.E. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*, Berrett Koehler, San Francisco, CA
- Swartz, N.P., dan Firer, S. 2005. Board Structure dan Intellectual Capital Performance in South Africa. *Meditari Accountancy Research*, 13 (2): 145-166.
- Tan, H.P., Plowman, D., dan Hancock, P. 2007. Intellectual capital and financial returns of Companies, *Journal of Intellectual Capital*, 8 (1) pp. 76 - 95
- Ujunwa, A., 2012. Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms, *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 12 (5) pp. 656 - 674
- Ulum, I., Ghozali, I., dan Chariri, A. 2008. Intellectual Capital Dan Kinerja Keuangan Perusahaan; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Squares, *Symposium Nasional Akuntansi (SNA) Ke Xi Pontianak*
- United Nations. 2015. *World Investment Report: United Nations Conference on Trade and Development*, United Nation Publication
- Utami, S.S. 2014. Jokowi Restui WNA Duduki Jabatan Direksi BUMN, ekonomi.metronews.com [Diakses 16 April 2016]
- Veltri, S; A, Venturelli & G. Mastroleo, 2015. Measuring intellectual capital in a firm belonging to a strategic alliance, *Journal of Intellectual Capital*, 16 (1) pp. 174 - 198
- Walt, N. V. D. dan Ingley, C. 2003. Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors *Corporate Governance An International Review*
- Williams, S. M, 2001. Is intellectual capital performance and disclosure practices related?, *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3) pp. 192 - 203
- Winarno, W.W. 2011. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews Edisi 3*, Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta
- Yusoff, W. F. W., dan Alhaji, I. A., 2012. Insight of Corporate Governance Theories, *Journal Of Business & Management*, Volume 1 (1), 52-63.

PENGARUH ATRIBUT TOKO *ONLINE* TERHADAP PERILAKU PEMBELIAN *ONLINE* KONSUMEN LAZADA INDONESIA

Rr. Rieka F Hutami¹
Zenia Rahmah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Universitas Telkom
riekahutami@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The number of Internet users in Indonesia is growing, making business conventional turning into a business online. For understand online consumer behavior patterns, companies need to know the factors that influence buying behavior online. The number of respondents in this study were 387 respondents who shopped online in the website Lazada Indonesia.co.id. Data were analyzed using SEM-PLS (Partial Least Square) and using software SmartPLS3. The results showed that the Site Commitment is the most significant variables that influence the purchasing behavior of online consumers Lazada Indonesia.

Keywords: Online Stores Attributes, Online Purchase Behavior

Abstrak

Jumlah pengguna internet di Indonesia yang semakin bertambah, menjadikan para pelaku bisnis untuk beralih bisnis menjadi bisnis online. Untuk memahami pola perilaku konsumen online, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pembelian online. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 387 responden yang pernah berbelanja online di website Lazada Indonesia.co.id. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS (Partial Least Square) dan menggunakan software SmartPLS3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Site Commitment adalah variabel yang pengaruhnya paling signifikan terhadap perilaku pembelian online konsumen Lazada Indonesia.

Keywords: Atribut Toko Online, Purchase Behaviour,

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berpotensi untuk mengembangkan bisnis *e-commerce*-nya dikarenakan jumlah populasi penduduk yang besar dan penetrasi pasar internet yang masih mungkin untuk berkembang. Harga sambungan internet yang makin terjangkau juga menjadi faktor pendukung penggunaan internet di berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Salah satunya pada aktifitas *e-commerce* yang menunjukkan dari 74,6 juta pengguna internet di Indonesia, 20% diantaranya telah melakukan belanja *online*, data ini diambil dari hasil riset Markplus Insight dan majalah *online* Marketeters tahun 2013 (Staf Presiden:2016).

Meningkatnya situs *online* menunjukkan bahwa gaya berbelanja via *online* mulai digemari masyarakat Indonesia. Hal ini membuat para pengusaha situs *online* semakin berkompetisi. Informasi dari situs *Alexa* menetapkan lima situs belanja *online* terbaik di Indonesia dan yang paling sering dikunjungi konsumen diantaranya Lazada Indonesia, Zalora, Bukalapak, Tokopedia, OLX Indonesia dan Elevania (Reza:2015). Situs *online* Lazada Indonesia mampu mencatat rekor kenaikan penjualannya sebesar 300% ketika memperingati Hari Belanja *Online* Nasional dan total pesanan yang mencapai satu juta serta kenaikan jumlah pengunjung selama tahun 2015 (Wardiana:2015). Meskipun terjadi peningkatan pengunjung di Lazada Indonesia, namun bukan berarti konsumen tersebut mengunjungi *website* untuk melakukan pembelian dan menyelesaikan transaksi pembelian. (Kim, Lee & Kim, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Reynolds menunjukkan bahwa faktor yang menjadi pertimbangan konsumen dalam membangun kepercayaan belanja *online* adalah penyajian informasi, navigasi dan kemampuan memenuhi pesanan (Chung & Young, 2003). Untuk membuat bisnis *online* sukses juga dipengaruhi oleh pengalaman konsumen dalam berbelanja *online*, persepsi tentang *website*, pola belanja, kemudahan informasi. (Chung & Young, 2003). Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai pengaruh atribut toko *online* terhadap perilaku pembelian *online* konsumen Lazada Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Electronic Commerce (E-Commerce)

E-commerce adalah proses dimana pembeli dan penjual melakukan pertukaran informasi, uang dan barang dagangan dengan cara elektronik (Peter & Olson:2014). Pertukaran yang dilakukan merupakan transaksi digital antara organisasi dengan individu. (Loudon & Traver:2012). Salah satunya menggunakan *website* atau internet (Kotler & Keller:2014). Terdapat lima tipe *e-commerce* menurut Loudon & Traver (2012:58) yaitu: *Business-to-Consumer* (B2C), *Business-to-Business* (B2B), *Consumer-to-Consumer* (C2C), *Peer-to-Peer* (P2P), dan *Mobile Commerce* (M-Commerce).

2.2. Atribut Toko Online

Atribut toko *online* diklasifikasikan menjadi empat kategori, yaitu : *Merchandise* atau barang dagangan, *customer service* atau layanan pelanggan *Promotion* atau promosi, *Navigation and convinience* atau navigasi dan kenyamanan, serta *security* atau keamanan.(Chung & Young, 2003).

1. Merchandise atau barang dagangan

Indikator ini menjelaskan tentang karakteristik *online shop* yang berhubungan dengan produk seperti variasi, jenis-jenis produk dan kualitas informasi terhadap produk. Kualitas informasi produk adalah persepsi konsumen mengenai kualitas informasi produk yang tersedia dalam *website*, termasuk penilaian tentang relevansi, kemutakhiran, kecukupan, mudah dimengerti, konsistensi dan interaktif (Chung & Young: 2003). Kualitas dan

kecukupan informasi produk dapat mempengaruhi keputusan membeli serta meningkatkan kepuasan konsumen (Peterson et al., 1997).

2. Customer Service and Promotion atau Layanan pelanggan dan promosi

Atribut ini sering diidentifikasi sebagai dimensi penting untuk menentukan perilaku pemilihan toko baik *online* maupun *offline*. Layanan pelanggan termasuk layanan petugas dalam memilih barang, jawaban atas pertanyaan yang sering diajukan, dan kredit, pengembalian barang serta kebijakan pembayaran. Selain itu, menurut Zeithaml & Bitner dalam Chung & Young (2003) sumber eksternal informasi tentang perusahaan, citra perusahaan, reputasi, dan kesadaran diidentifikasi sebagai faktor penting dalam evaluasi keseluruhan dari perusahaan dan layanan.

3. Navigation and convenience atau Navigasi dan kenyamanan

Menurut Szymanski & Hise dalam Chung & Young (2003) atribut ketiga ini berkaitan dengan tampilan muka dari toko *online* termasuk persepsi konsumen mengenai tingkat kenyamanan dan kemudahan dalam menggunakan sistem Website. Tampilan muka situs *online* yang dirancang dengan baik dapat mengurangi biaya konsumen dalam mencari informasi dan waktu yang dibutuhkan untuk pemrosesan informasi (Chung & Young, 2003).

4. Security atau Keamanan

Sejak konsumen sangat memperhatikan tentang privasi dan keamanan data keuangan mereka, hal ini menjadi isu utama ketika membicarakan *e-commerce*. Meskipun sebagian besar toko *online* memberikan jaminan keamanan transaksi dan data personal, namun bagaimana detail informasi tersebut disimpan tidak ada keterangan lebih jelas (Chung & Young, 2003).

2.3. Kepuasan Informasi

Menurut Crosby dan Stephens dalam Chung & Young (2003) kepuasan informasi mengacu puas atau ketidakpuasan konsumen dengan pertemuan layanan informasi secara keseluruhan yang berarti menavigasi melalui halaman Web dan isi dalam konteks layanan *online*. (Chung & Young, 2003). Maka dari itu, dikonseptualisasikan kepuasan informasi sebagai "reaksi emosional terhadap pengalaman yang diberikan oleh layanan secara keseluruhan informasi" (diadaptasi dari Westbrook, 1983; Chung & Young, 2003).

2.4. Relational Benefits

Menurut Gwinner et al. (2003) manfaat relasional didefinisikan sebagai manfaat yang diterima oleh konsumen dari hubungan jangka panjang atas dan di luar layanan kinerja inti. Literatur menunjukkan bahwa bagian penting dari manfaat relasional adalah rasa berkurang kecemasan, kepercayaan, dan keyakinan pada pengalaman konsumen. Keyakinan dan kepercayaan dapat terkait erat dengan kualitas layanan inti, hal itu dirasakan sebagai manfaat independen dari hubungan jangka panjang (Chung & Young, 2003).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya manfaat relasional, penelitian sebelumnya fokus pada peran pengurangan risiko, minimalisasi pencarian informasi dan biaya transaksi, dan konsistensi kognitif sebagai bagian dari manfaat relasional dalam konteks belanja online. Ketika konsumen mengambil keputusan dengan cara yang lebih efisien, maka konsumen akan berniat untuk mempertahankan hubungan dengan pemasar untuk meningkatkan pengambilan keputusan di masa depan.

2.5. Site Commitment

Komitmen merupakan unsur penting untuk hubungan jangka panjang yang sukses (Dwyer et al., 1987; Morgan dan Hunt, 1994; (Chung & Young, 2003). Komitmen telah didefinisikan sebagai keinginan abadi untuk menjaga hubungan yang dihargai, atau kecenderungan untuk menolak perubahan (Lritchard et al., 1999). Hal ini

memainkan peran kunci-mediasi dalam pembentukan loyalitas konsumen dan niat perilaku masa depan. Menurut Chung & Young (2003) site awareness sebagai persepsi konsumen tentang sebuah toko belanja online yang didasarkan pada peristiwa informasi eksternal seperti iklan dan komunikasi dari mulut ke mulut. Hal ini didefinisikan sebagai kemampuan pembeli untuk mengenali atau mengingat bahwa sebuah situs dari layanan kategori tertentu.

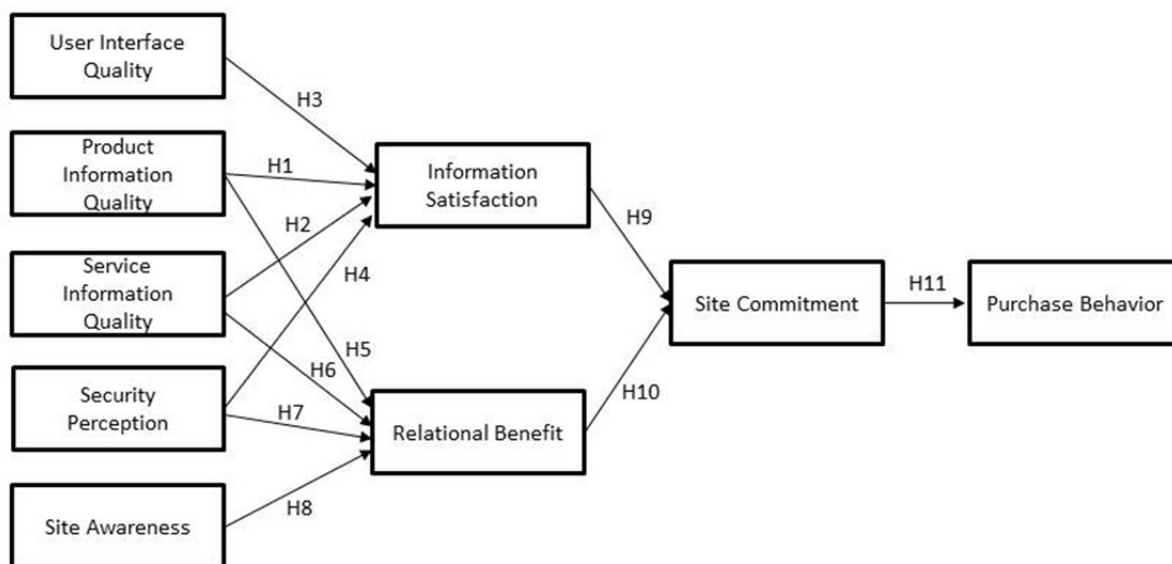
2.6. Perilaku Pembelian Online

Menurut Roberts (2003:163), perilaku pembelian *online* adalah proses seorang konsumen menggunakan media internet untuk melakukan pembelian sebuah produk atau jasa dimulai dengan timbulnya *awareness* (kesadaran) konsumen akan suatu informasi atau produk yang dapat diperoleh di internet.

Perilaku pembelian tidak hanya dipengaruhi oleh kemudahan aplikasi, kegunaan dan kenyamanan namun juga dipengaruhi oleh sifat konsumen, faktor situasi, karakteristik produk, pengalaman belanja serta kepercayaan terhadap situ sonline tersebut Tonita, Benedict & Ruyter (2004, p119)

2.7. Pengembangan Hipotesis

Model penelitian diadopsi dari penelitian Chung & Young seperti dilihat pada Gambar 2.2 :



Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

Sumber : (Chung & Young, 2003)

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara *Product Information Quality* terhadap *Information Satisfaction* konsumen Lazada Indonesia.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara *Service Information Quality* terhadap *Information Satisfaction* konsumen Lazada Indonesia.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara *User Interface Quality* terhadap *Information Satisfaction* konsumen Lazada Indonesia.

- H₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Security Perception* terhadap *Information Satisfaction* konsumen Lazada Indonesia.
- H₅ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Product Information Quality* terhadap *Relational Benefits* konsumen Lazada Indonesia.
- H₆ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Service Information Quality* terhadap *Relational Benefits* konsumen Lazada Indonesia.
- H₇ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Security Perception* terhadap *Relational Benefits* konsumen Lazada Indonesia.
- H₈ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Site Awareness* terhadap *Relational Benefits* konsumen Lazada Indonesia.
- H₉ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Information Satisfaction* terhadap *Site Commitment* konsumen Lazada Indonesia.
- H₁₀ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Relational Benefits* terhadap *Site Commitment* konsumen Lazada Indonesia.
- H₁₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara *Site Commitment* terhadap *Purchase Behavior* konsumen Lazada Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Ada lima variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, yaitu : *user interface quality* (X1), *product information quality* (X2), *service information quality* (X3), *security perception* (X4), *site awareness* (X5). Variabel antara pada penelitian ini yaitu *information satisfaction* (Z), *relational benefit* (Z), dan *site commitment* (Z). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah perilaku pembelian *online* (Y).

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh konsumen yang pernah melakukan pembelian online melalui situs jual beli Lazada Indonesia. Pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui, agar dapat memenuhi ukuran sampel minimum untuk mewakili populasi responden yang diteliti, menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Bernoulli (Zikmund et al, 2010:436) sehingga didapat jumlah sampel minimal 385 responden. Responden pada penelitian ini adalah konsumen Lazada Indonesia yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling *convenience* yaitu memilih beberapa anggota populasi dengan cara menyenangkan (*convenience*) untuk dijadikan sampel agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Penyebaran melalui internet dengan menggunakan Google docs dan penyebaran secara langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, didapatkan 452 responden yang mengisi kuesioner. Semua responden mengetahui situs Lazada namun hanya 387 responden yang pernah berbelanja *online* melalui situs *Lazada Indonesia.co.id* dan 65 responden yang tidak pernah berbelanja melalui *Lazada Indonesia.co.id*. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa mayoritas konsumen Lazada Indonesia adalah perempuan dengan persentase sebesar 66%. Konsumen sering mengunjungi *website* dalam jangka waktu 1 bulan 1 kali dengan persentase sebesar 46%. Semakin seringnya konsumen mengunjungi *website* Lazada Indonesia, tidak membuktikan konsumen akan melakukan pembelian pada jangka waktu yang sama ketika konsumen sedang mengunjungi *website*. Hal tersebut terbukti dengan data frekuensi pembelian konsumen, persentase paling tinggi pada frekuensi pembelian konsumen melalui *Lazada Indonesia.co.id* adalah

dalam jangka waktu 3 bulan 1 kali. Artinya, konsumen yang mengunjungi *website* tidak selalu akan melakukan pembelian ataupun menyelesaikan proses pembelian. Temuan ini sesuai dengan pernyataan yang terdapat pada jurnal *factors affecting online search intention and online purchase intention* (Kim, et al, 2004) menyatakan bahwa semakin tingginya pengunjung *website*, belum tentu konsumen mengunjungi *website* untuk melakukan pembelian dan menyelesaikan transaksi pembelian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM-PLS. Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS terbagi dua model pengujian yaitu outer model dan inner model.

4.1. R-square

Uji model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* pada konstruk laten endogen dan t-statistik pada masing-masing variabel laten eksogen terhadap konstruk laten endogen.

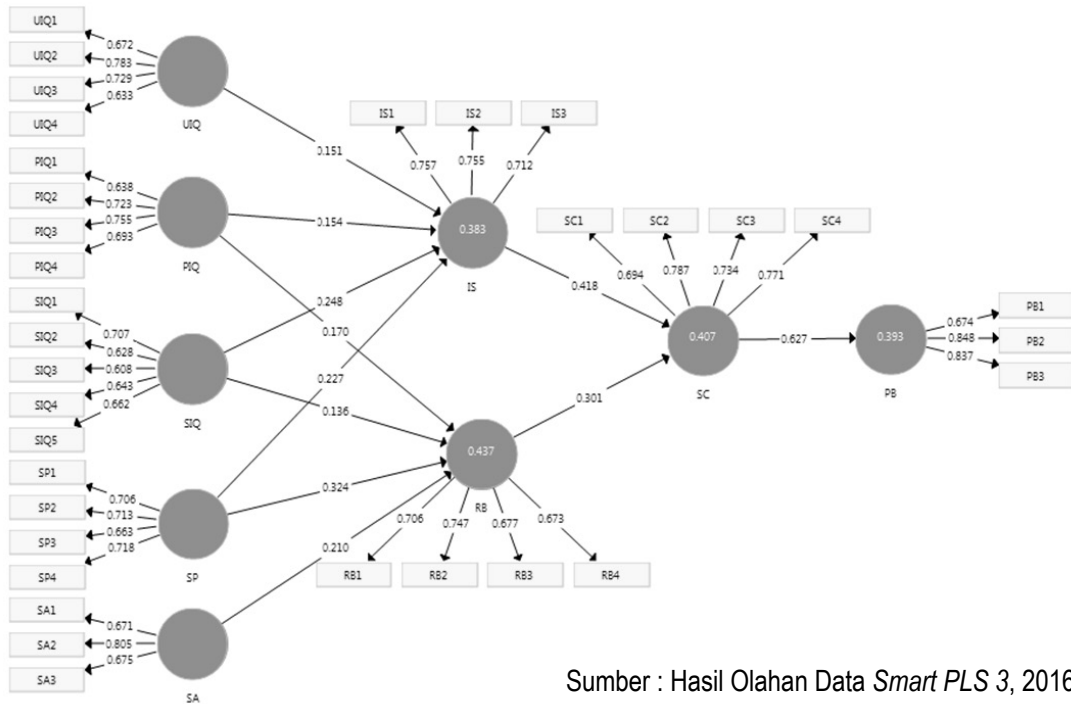
Tabel 1.
R – Square

Indikator	<i>R - Square</i>
<i>Information Satisfaction</i> (IS)	0.383
<i>Relational Benefits</i> (RB)	0.437
<i>Site Commitment</i> (SC)	0.407
<i>Purchase Behavior</i> (PB)	0.393

Tabel 1 memperlihatkan nilai *R-square* untuk setiap variabel. Variabel UIQ, PIQ, SIQ, dan SP mempengaruhi variabel IS yang memiliki *R-square* sebesar 38,3%, sehingga 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Variabel PIQ, SIQ, SP, dan SA mempengaruhi variabel RB yang memiliki *R-square* sebesar 43,7%, sehingga 56,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Variabel IS dan RB mempengaruhi variabel SC yang memiliki *R-square* sebesar 40,7%, sehingga 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Variabel SC mempengaruhi variabel PB yang memiliki *R-square* sebesar 39,3%, sehingga 60,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Jika nilai setiap *R-square* pada table 1 dikalkulasikan maka akan didapat nilai *Goodness of fit* atau nilai Q^2 yaitu sebesar 51,2%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model menjelaskan data yang terdiri dari variabel IS, RB, SC dan PB.

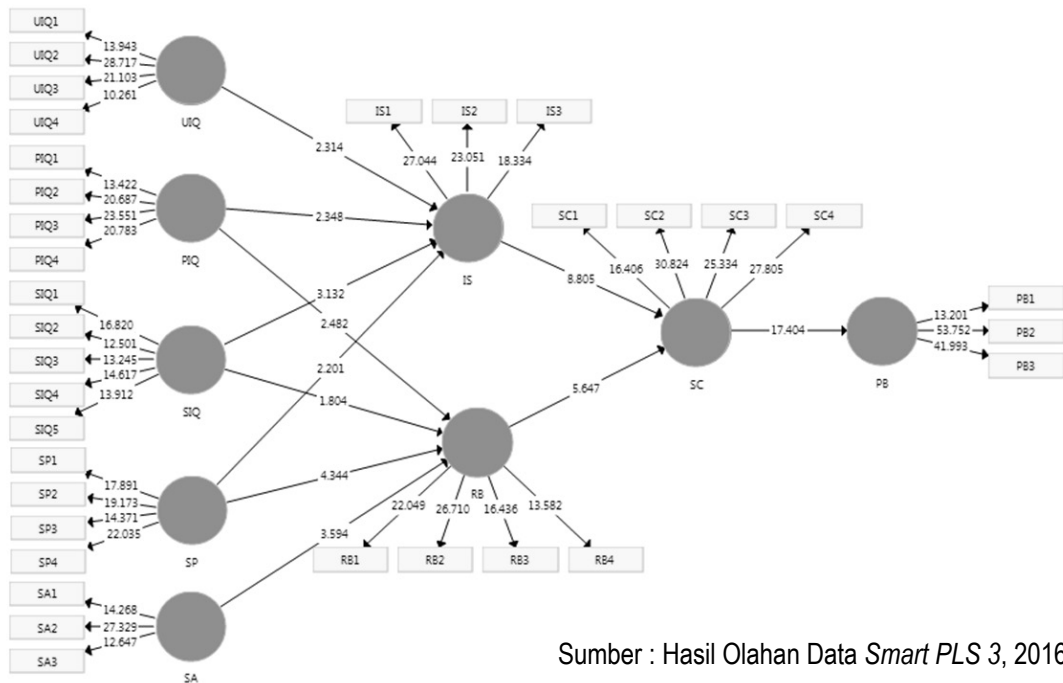
Hasil pengujian konstruk atau variabel untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antar variabel dilakukan dengan *bootstrapping* pada SmartPLS 3 dengan melihat t-statistik.

Pengaruh Atribut Toko Online Terhadap Perilaku Pembelian Online Konsumen Lazada Indonesia
(Rr. Rieka F. Hutami dan Zenia Rahmah)



Sumber : Hasil Olahan Data *Smart PLS 3*, 2016

Gambar 2.
 Hasil *PLS Algorithm*



Sumber : Hasil Olahan Data *Smart PLS 3*, 2016

Gambar 3.
 Hasil *Bootstrapping*

Setelah dilakukan uji untuk melihat model penelitian, langkah selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat apakah hipotesis yang ada ditolak atau diterima. Dapat dilihat hasil uji t dari tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Path Koefisien	t-statistik	t-tabel	Keterangan
H1	PIQ – IS	0.154	2.348	1.96	H0 Ditolak
H2	SIQ - IS	0.248	3.132	1.96	H0 Ditolak
H3	UIQ – IS	0.151	2.314	1.96	H0 Ditolak
H4	SP – IS	0.227	2.201	1.96	H0 Ditolak
H5	PIQ– RB	0.170	2.482	1.96	H0 Ditolak
H6	SIQ– RB	0.136	1.804	1.96	H0 Diterima
H7	SP – RB	0.324	4.344	1.96	H0 Ditolak
H8	SA – RB	0.210	3.594	1.96	H0 Ditolak
H9	IS - SC	0.418	8.805	1.96	H0 Ditolak
H10	RB – SC	0.301	5.647	1.96	H0 Ditolak
H11	SC - PB	0.627	17.404	1.96	H0 Ditolak

Sumber : Hasil Olahan Data *Smart PLS 3*, 2016

4.2. Pengujian Hipotesis 1 (Product Information Quality terhadap Information Satisfaction)

Product Information Quality memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction* sesuai dengan nilai koefisien t-statistik > t-tabel yaitu $2.348 > 1.96$ (t-tabel). Hasil riset ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Chung & Young (2003) mengatakan bahwa *Product Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. Informasi mengenai produk yang diberikan oleh Lazada Indonesia kepada konsumen sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen, seperti informasi produk yang diberikan mudah dimengerti, *up-to-date*, relevan, dan porsinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh konsumen.

4.3. Pengujian Hipotesis 2 (Service Information Quality terhadap Information Satisfaction)

Variabel *Service Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *Service Information Quality* tidak jauh beda dengan *Product Information Quality*, bedanya hanya terletak pada kualitas informasi produk dengan kualitas informasi layanan yang diberikan oleh Lazada Indonesia kepada konsumen. Pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas informasi layanan yang diberikan kepada konsumen, maka akan semakin tinggi juga kepuasan informasi konsumen. Maksud dari kualitas informasi layanan yang baik adalah informasi mengenai layanan yang diberikan mudah dimengerti oleh konsumen, seperti menjelaskan secara rinci bagaimana syarat dan ketentuan yang berlaku, menyajikan FAQ dengan jawaban yang mudah dipahami, memberikan informasi bagaimana cara bertransaksi yang benar, cara pembayaran, dan lain-lain. Jika Lazada Indonesia sudah memberikan informasi mengenai layanan dengan baik dan jelas, maka konsumen juga akan merasakan puas dengan informasi yang diberikan.

4.4. Pengujian Hipotesis 3 (User Interface Quality terhadap Information Satisfaction)

Variabel *User Interface Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *User Interface Quality* adalah persepsi konsumen mengenai tingkat kenyamanan dan keramahan pengguna dalam menggunakan system *website*. Pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kenyamanan dan keramahan *website*

dalam belanja *online* adalah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan informasi yang didapatkan oleh konsumen. Artinya, semakin mudah konsumen mendapatkan informasi melalui *website*, nyaman dalam melakukan transaksi, serta *website* mudah dinavigasikan, maka konsumen juga akan merasa puas.

4.5. Pengujian Hipotesis 4 (Security Perception terhadap Information Satisfaction)

Pada hipotesis 4 *Security Perception* (SP) terhadap *Information Satisfaction* (IS) menunjukkan nilai *path* koefisien sebesar 0.227 dengan nilai *t*-statistik sebesar $2.201 > 1.96$ (*t*-tabel). Hal ini membuktikan bahwa *Security Perception* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *Security perception* adalah persepsi konsumen mengenai kemampuan suatu toko *online* dalam mengendalikan dan mengamankan data transaksi dari penyalahgunaan atau perubahan yang tidak sah. Hasil hipotesis ini menyatakan bahwa konsumen akan merasa puas jika keamanan dari toko *online* terjamin. Keamanan yang diinginkan oleh konsumen adalah dapat menjaga data rahasia konsumen, dapat melindungi konsumen ketika sedang bertransaksi, tidak menyalahgunakan informasi pribadi konsumen, dan lain-lain. Pada penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi keamanan toko *online*, maka akan semakin tinggi juga kepuasan konsumen terhadap toko *online* tersebut.

4.6. Pengujian Hipotesis 5 (Product Information Quality terhadap Relational Benefits)

Variabel *Product Information Quality* (PIQ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Relational Benefits* (RB). Hal ini menjelaskan bahwa kualitas informasi produk yang diberikan kepada konsumen berpengaruh pada manfaat yang diterima konsumen dari hubungan jangka panjang atas di luar kinerja layanan inti. *Rational benefits* berfokus pada meminimalisasi pencarian informasi & biaya, pengurangan risiko dan kepercayaan konsumen. Semakin jelas, lengkap dan rinci informasi produk yang diberikan, maka akan semakin banyak juga manfaat yang didapatkan oleh konsumen, seperti: menghemat waktu konsumen dalam berbelanja *online*, menghemat upaya konsumen, dan lain-lain.

4.7. Pengujian Hipotesis 6 (Service Information Quality terhadap Relational Benefits)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Service Information Quality* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. Kualitas dari informasi layanan yang diberikan kepada konsumen tidak mempengaruhi hubungan jangka panjang antar konsumen dengan Lazada Indonesia. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Park & Kim (2003) yang menyatakan bahwa *Service Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*.

4.8. Pengujian Hipotesis 7 (Security Perception terhadap Relational Benefits)

Security Perception memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits* dikarenakan nilai *path* koefisien sebesar 4.344 lebih besar dari nilai *t*-tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi konsumen dalam hal keamanan toko *online* dapat membuat konsumen mendapatkan banyak manfaat, seperti dapat lebih percaya pada *website* tersebut, dan dapat mengurangi risiko hal-hal yang tidak diharapkan oleh konsumen. Semakin baik persepsi konsumen terhadap keamanan suatu *website*, maka konsumen juga akan semakin merasakan banyak manfaat jika berbelanja di *website* Lazada Indonesia.

4.9. Pengujian Hipotesis 8 (Site Awareness terhadap Relational Benefits)

Site Awareness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. Variabel *Site Awareness* yang dapat mempengaruhi *Relational Benefits* adalah kemampuan konsumen untuk mengenali dan mengingat

bahwa Lazada Indonesia salah satu situs belanja *online* di Indonesia. Jika konsumen sudah *aware* dengan *website* Lazada Indonesia, maka konsumen akan langsung mengunjungi *website* tersebut jika ingin berbelanja *online*. Karena, konsumen sudah mengenal dan mengingat Lazada Indonesia, sehingga konsumen dapat menghemat waktu dalam berbelanja *online*, dan tidak perlu lagi mencari-cari *website* apa yang akan dikunjungi jika ingin berbelanja *online*.

4.10. Pengujian Hipotesis 9 (Information Satisfaction terhadap Site Commitment)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Information Satisfaction* (IS) terhadap *Site Commitment* (SC) menunjukkan nilai *path* koefisien sebesar 0.418 dengan nilai t-statistik sebesar $8.805 > 1.96$ (t-tabel). Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima: *Information Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Site Commitment*.

4.11. Pengujian Hipotesis 10 (Relational Benefits terhadap Site Commitment)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Relational Benefits* (RB) terhadap *Site Commitment* (SC) menunjukkan nilai *path* koefisien sebesar 0.301 dengan nilai t-statistik sebesar $5.647 > 1.96$ (t-tabel). Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.12. Pengujian Hipotesis 11 (Site Commitment terhadap Purchase Behavior)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Site Commitment* (SC) terhadap *Purchase Behavior* (PB) menunjukkan nilai *path* koefisien sebesar 0.627 dengan nilai t-statistik sebesar $17.404 > 1.96$ (t-tabel).

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel *intervening* yang dapat mempengaruhi perilaku pembelian konsumen. Tiga variabel tersebut adalah *Information Satsfaction*, *Relational Benefits*, dan *Site Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *information satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *site commitment*. Artinya adalah konsumen beranggapan bahwa konsumen yang puas dengan informasi yang diberikan maka konsumen akan loyal pada *website* tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang konsumen rasakan, maka konsumen akan semakin loyal pada *website* tersebut. Untuk variabel *Relational Benefits* juga menunjukkan hal yang sama, *Relational Benefits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Site Commitment*. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak manfaat yang didapatkan oleh konsumen, maka konsumen juga akan semakin loyal pada *website* tersebut.

Setelah konsumen puas dan menerima manfaat yang banyak dari berbelanja online di *website* Lazada Indonesia, maka konsumen akan berkomitmen pada *website* tersebut. Konsumen akan loyal, serta akan menimbulkan niat konsumen untuk melakukan pembelian lagi di masa depan. Semakin tinggi komitmen konsumen, dan semakin loyal konsumen kepada *website* Lazada Indonesia, maka konsumen akan melakukan pembelian pada *website* Lazada Indonesia. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel *Site Commitment* mempengaruhi variabel *Purchase Behavior*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Park & Kim (2003) dalam jurnal *Identifying Key Factors Affecting Consumer Purchase Behavior In An Online Shopping Context*.

Secara keseluruhan dari 11 hipotesis yang diuji pada penelitian ini, terdapat 1 hipotesis yang tidak memiliki pengaruh signifikan antar variabelnya, yaitu variabel *Service Information Quality* terhadap *Relational Benefits*. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah variabel *site commitment* terhadap variabel *purchase behavior*.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini terdapat satu hipotesis yang ditolak, yaitu H6. H6 menunjukkan bahwa *Service Information Quality* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. *Product Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *Service Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *User Interface Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *Security Perception* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Information Satisfaction*. *Product Information Quality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. *Security Perception* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. *Site Awareness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Relational Benefits*. *Information Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Site Commitment*. *Relational Benefits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Site Commitment*. *Site Commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Purchase Behavior*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk Praktisi

Sebelum konsumen melakukan pembelian pada toko *online*, konsumen pasti mencari informasi toko *online* apa yang akan digunakan untuk berbelanja *online*. Pada tahap ini Lazada Indonesia harus bisa menciptakan kesadaran *website* kepada calon konsumen agar konsumen dapat tertarik dan ingin mengunjungi Lazada Indonesia untuk berbelanja. Pengenalan ini kepada masyarakat agar lebih mengetahui keberadaan Lazada Indonesia sebagai salah satu toko *online* terbesar di Indonesia. Pengenalan tersebut dapat dilakukan melalui promosi di media konvensional maupun digital. Selain melakukan hal tersebut, Lazada Indonesia juga bisa bekerja sama dengan bidang usaha lainnya seperti tempat *fitness*, restaurant, perkantoran, dan lain-lain. Selain ditempat tersebut, Lazada Indonesia juga bisa menjalin kerja sama dengan universitas, sekolah, maupun lembaga-lembaga pelatihan lainnya agar dapat menciptakan awareness ditengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, faktor yang paling tinggi nilainya dalam mempengaruhi konsumen dalam perilaku pembelian *online* adalah *Site Commitment*. Untuk membuat konsumen memiliki komitmen kepada *website* maka Lazada Indonesia harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Site Commitment*. Penulis menyarankan agar Lazada Indonesia memperhatikan kualitas informasi yang diberikan kepada konsumen melalui *website*, meningkatkan kualitas *website* agar lebih *easy to use*, memperhatikan kualitas produk yang akan diterima oleh konsumen, serta menjaga kepercayaan konsumen dengan cara menepati janji-janji yang diberikan ketika sedang beriklan. Lazada Indonesia harus bisa menciptakan kepercayaan konsumen terhadap *website*, dan menciptakan pengalaman belanja konsumen yang nyaman dan aman agar konsumen memiliki niat untuk melakukan pembelian kembali di masa depan, dengan cara memperkuat keamanan data pribadi konsumen, menjamin produk akan sampai kepada konsumen dengan aman, memberikan informasi produk yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya secara detail, dan meningkatkan pelayanan *after sales*.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya dilihat dari atribut toko *online*. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel diluar dari variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan dominan tempat tinggal dan usia responden berada di pulau jawa dan memiliki usia kisaran 18-22 tahun, persentase antar pulau serta usia tidak merata dan kurang seimbang, dikarenakan penulis

pada saat penyebaran kuesioner responden diambil dari orang-orang yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan penulis di media sosial. Penelitian selanjutnya bisa dengan cara menjalin kerja sama dengan Lazada Indonesia dalam hal link kuesioner supaya responden yang didapat lebih banyak dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chung, H.P., dan Young, Y.G., 2003. Identifying key factors affecting consumer purchase behavior in an online shopping context. *International Journal of Retail & Distribution Management*. 31 (1), pp.16 – 29.
- Javadi, M.H.M., Dolatabadi, H.R., Nourbakhsh, M., Poursaeedi, A., dan Asadollahi, A.R. 2012. An analysis of factors affecting on online shopping behavior of consumers. *International Journal of Marketing Studies*, 4 (5), pp.81.
- Kim, J.I. Hee C.L., dan Hae J.K., 2004. Factors Affecting Online Search Intention And Online Purchase Intention. *Seoul Journal of Business*, 10 (2), pp.27-28.
- Kotler, P., dan Keller, K.L., 2012. *Marketing management*. (14th ed). New Jersey : Pearson
- Laudon, K.C., dan Carol G.T., 2012. *E-commerce 2012: Business. Technology, Society -8/E*. Harlow : Pearson Education.
- Peter, J.P., dan Olson, J.C., 2014. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. (9th ed, Buku 1). Jakarta : Salemba Empat.
- Peterson, R.A., Balasubramanian, S. and Bronnenberg, B.J., 1997. Exploring The Implications Of The Internet For Consumer Marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (4), pp. 329-346.
- Reza, J.I., 2015. "5 Situs e-Commerce Terbaik di Indonesia". *Liputan 6 Online*. [Online]. 21 Sept. <http://tekno.liputan6.com/read/2322305/5-situs-e-commerce-terbaik-di-indonesia> tekno.liputan6.com. [Diakses 1 September 2016].
- Sirra L. J., dan Peter A.T., 1997. Consumer Reactions to Electronic Shopping on the World Wide Web. *International Journal of Electronic Commerce*, 1 (2), pp. 59-88.
- Staf Presiden., 2016. Membuka dan Mengembangkan Potensi e-Commerce di Indonesia. [Online]. <http://presidenri.go.id/topik-aktual/membuka-dan-mengembangkan-potensi-e-commerce-di-indonesia.html>. [Diakses 23 Mei 2016].
- Toñita, P.M., Benedict G.C, dan Dellaert K.R., 2004. "What drives consumers to shop online? A literature review". *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1), pp. 102-121.
- Wardiana, N.E., 2015. "Selama Harbolnas 2015, Penjualan Lazada Catat Rekor Naik 300%". [Online] 16 Desember. <http://www.trentekno.com/21977/21977/>. [Diakses:30 April 2016].
- William, G.Z., Babin, B.J., Carr. J.C., dan Griffin, M., 2010. *Business Research Methods*. Australia : South- Western.

KESIAPAN PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Thomas Robert Hutaeruk¹

Salasiah²

Jamli³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia-Samarinda

²Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

³Politeknik Negeri Samarinda

thomas_huta@yahoo.com

Abstract

Along with the implementation AEC 2015, required the officer is capable of controlling the situation. The research location chosen were the cities of Samarinda, Balikpapan, Bontang, and Berau. This research sampling method using purposive sampling and using qualitative descriptive analysis from Spradley approach. The results showed that the technical personnel in the area have the ability of public services are quite good, because it has been programmed to follow the training in stages, but there are no areas that have caused doubt MEA-related regulations in the area of personnel in the act.

Key Words: AFTA, Government Agencies, MEA

Abstrak

Diperlukan aparatur daerah yang mampu mengendalikan situasi dari tingkat nasional hingga lokal dalam menghadapi MEA. Sebagai lokasi penelitian terpilih adalah Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kota Bontang, dan Kabupaten Berau. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposif. Penelitian menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif model Spradley. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teknis aparatur di daerah memiliki kemampuan pelayanan publik yang cukup baik, karena telah diprogramkan mengikuti Diklat secara berjenjang, namun belum adanya daerah yang memiliki regulasi yang mengatur mekanisme MEA menyebabkan keraguan aparatur di daerah dalam bekerja.

Kata-kata Kunci: AFTA, Aparatur Pemerintah, MEA

1. PENDAHULUAN

Tantangan terbesar pemerintah Indonesia dalam menghadapi pasar AFTA 2015 kualitas sumber daya manusia yang masih belum mengungguli sumberdaya manusia lainnya di ASEAN, sumberdaya alam yang berpotensi cukup besar masih dikuasai oleh negara asing, tumpang tindih kebijakan yang membingungkan investor dalam negeri, upah buruh di bawah kebutuhan layak hidup, dan pelayanan publik masih belum memenuhi harapan masyarakat.

Kalimantan Timur memiliki luas wilayah. 127.267,52 km² dan penduduk sebanyak 3.351.400 jiwa. Penduduk tersebar di wilayah kota (1.789.700 jiwa) dan kabupaten (1.561.700 jiwa). Kalimantan Timur merupakan daerah dengan kekayaan sumberdaya alam yang cukup banyak baik kuantitas maupun kualitasnya. Namun demikian, tidak diimbangi oleh kemampuan sumberdaya manusia yang unggul, sehingga dengan masuknya MEA akan menjadi ancaman bagi kelangsungan perekonomian di provinsi ini. Agar perekonomian dan kehidupan sosial yang ada tidak dikuasai oleh bangsa lain, maka aparaturnya yang ada di daerah harus memiliki kemampuan dalam memberikan layanan sekaligus melindungi kepentingan masyarakatnya.

Berikut gambaran umum mengenai sebaran aparaturnya pemerintah di Kalimantan Timur: Pada tahun 2014 tercatat lebih dari 89 ribu PNS bertugas di Provinsi Kalimantan Timur, yang terdiri dari PNS Pusat (20.209 orang), PNS Provinsi (7.163 orang) dan PNS Kab/Kota (63.373 orang). Adapun rasio PNS terhadap penduduk pada tahun 2014 yaitu 1 : 37 orang.

Hasil studi yang dilakukan oleh Meliana *et al.*, (2004) menyebutkan bahwa ketaatan dalam penyelenggaraan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah sebenarnya sudah cukup memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan publik, akan tetapi realisasi di lapangan malah terjadi kondisi yang sebaliknya dikarenakan ketidakmampuan dari kebijakan tersebut untuk mengikat obyek yang menjadi sasarannya. Pelayanan publik yang dilakukan hanya cukup memuaskan, belum menggambarkan keberhasilan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Artinya bahwa aparaturnya pemerintah di daerah belum mampu sepenuhnya mampu menjabarkan kebijakan pemerintah menjadi tindakan yang lebih konkrit dan sesuai dengan kebutuhan publik setempat.

Sekilas nampak bahwa pemerintah Kaltim masih berada pada tataran kebijakan, belum mampu menjadi motor bagi masyarakat dalam menghadapi MEA 2015. Hal ini juga mengindikasikan ketidakberdayaan aparaturnya pemerintah di daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini merupakan indikasi masih rendahnya kinerja aparaturnya pemerintah yang ada.

Kontribusi sektor pembangunan di Kalimantan Timur dapat dilihat pada data PDRB yang dikeluarkan oleh BPS menyebutkan bahwa Laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha pada tahun 2014 sebesar 2,02 persen dengan migas dan non migas sebesar 4,02 persen. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 2,72 persen dengan migas dan non migas 5,77 persen, maka pada tahun 2014, laju pertumbuhan PDRB dengan migas dan tanpa migas mengalami penurunan. PDRB dengan migas menunjukkan bahwa ekonomi yang sangat berperan dalam pembentukan PDRB Kalimantan Timur adalah sektor Pertambangan (47,98 persen), Industri Pengolahan (18,45 persen), Konstruksi (8,00 persen), serta sektor Pertanian (7,96 persen). PDRB tanpa dengan migas menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2014 terbesar ada di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan nilai PDRB sebesar 128,28 triliun rupiah disusul Kabupaten Kutai Timur dengan nilai 83,60 triliun rupiah, dan Kota Bontang dengan nilai 41,54 triliun rupiah. Sedangkan pertumbuhan ekonomi tertinggi menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2014 ada di kabupaten Berau, sebesar 7,92 persen. (Anonim, 2015).

Masuknya MEA 2015 akan mengubah komposisi kontribusi dari masing-masing sektor, dan secara otomatis akan mengubah struktur perekonomian daerah. Untuk itu diperlukan potret dari kesiapan aparatur pemerintah di daerah dalam menghadapi MEA 2015 agar pemerintah daerah dapat mengambil keputusan strategis dalam pengelolaan SDM aparatur.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Masyarakat Ekonomi ASEAN dan Manfaatnya Bagi Indonesia

Di dalam Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-9 pada 2003 di Bali dicetuskanlah ASEAN *Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Para pemimpin ASEAN menyepakati Bali Concord II yang memuat 3 (tiga) pilar untuk mencapai visi ASEAN 2020, yaitu ekonomi, sosial-budaya, dan politik-keamanan. Dalam soal ekonomi, upaya pencapaian visi ASEAN diwujudkan dalam bentuk MEA.

Pada 2007 pemimpin ASEAN menyepakati percepatan waktu implementasi MEA dari 2020 menjadi 2015. Untuk mewujudkannya, dirumuskan cetak biru (blueprint) MEA yang dibagi dalam empat tahap, dari 2008 hingga 31 Desember 2015. Berlakunya MEA 2015, berarti negara-negara ASEAN menyepakati perwujudan integrasi ekonomi kawasan yang penerapannya mengacu pada ASEAN *Economic Community (AEC) Blueprint*. MEA merupakan komitmen untuk menjadikan ASEAN, antara lain, sebagai pasar tunggal dan basis produksi serta kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata.

Menurut data Sekretariat ASEAN yang dilansir oleh Kementerian Perdagangan, dalam pertemuan *Senior Economic Officials Meetings* ASEAN di Nay Pyi Taw, Myanmar, Ahad, 24 Agustus 2014, disebutkan bahwa MEA telah memberi banyak manfaat bagi negara-negara anggotanya. Bagi Indonesia MEA membero manfaat dalam:

- 1) **Kemiskinan** turun dari 45 persen pada 1990 menjadi 15,6 persen pada 2010.
- 2) **Kelas menengah** naik dari 15 persen (1990) menjadi 37 persen (2010).
- 3) **Investasi** tumbuh dari US\$ 98 miliar (2010) menjadi US\$ 110 miliar (2012). Khusus Indonesia, investasi tumbuh dari US\$ 13,8 miliar (2010) menjadi US\$ 19,9 miliar (2012).
- 4) **Produk Domestik Bruto (PDB)** 2011 berkembang 5,7 persen dengan nilai US\$ 2,31 triliun. PDB per kapita berkembang dari US\$ 965 (1998) menjadi US\$ 3.601 (2011).
- 5) **Perdagangan** barang 2012 mencapai US\$ 2,48 triliun. Khusus Indonesia, perdagangan di kawasan ASEAN sebesar US\$ 381,7 miliar (2012).

Menurut Direktur Eksekutif *Center of Reform on Economics (CORE)* Hendri Saparini, kesiapan Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 baru mencapai 82 persen. Hal itu ditengarai dari 4 (empat) isu penting yang perlu segera diantisipasi pemerintah dalam menghadapi MEA 2015, yaitu: 1) Indonesia berpotensi sekedar pemasok energi dan bahan baku bagi industri di kawasan ASEAN, sehingga manfaat yang diperoleh dari kekayaan sumberdaya alam minimal, tetapi defisit neraca perdagangan barang Indonesia yang saat ini paling besar di antara negara-negara ASEAN semakin bertambah, 2) melebarkan defisit perdagangan barang jasa seiring peningkatan perdagangan barang, 3) membebaskan aliran tenaga kerja sehingga Indonesia harus mengantisipasi dengan menyiapkan strategi karena potensi membanjirnya Tenaga Kerja Asing (TKA), dan 4) masuknya investasi ke Indonesia dari dalam dan luar ASEAN.

2.2. Kemampuan Daya Saing Indonesia

Tantangan internal utama Indonesia dalam menyongsong MEA 2015 adalah masih lemahnya daya saing nasional. Berdasarkan data World Economic Index, daya saing Indonesia antara tahun 2009 – 2010 menduduki

peringkat ke-54 dari 152 negara. Pada periode 2010 – 2011 peringkat Indonesia meningkat menjadi peringkat ke-44. Namun pada periode 2011 – 2012 peringkat Indonesia turun menjadi peringkat ke-46, periode 2012 – 2013 turun menjadi peringkat ke-50, dan periode 2013-2014 naik menjadi peringkat ke-38 (Tabel 2.1).

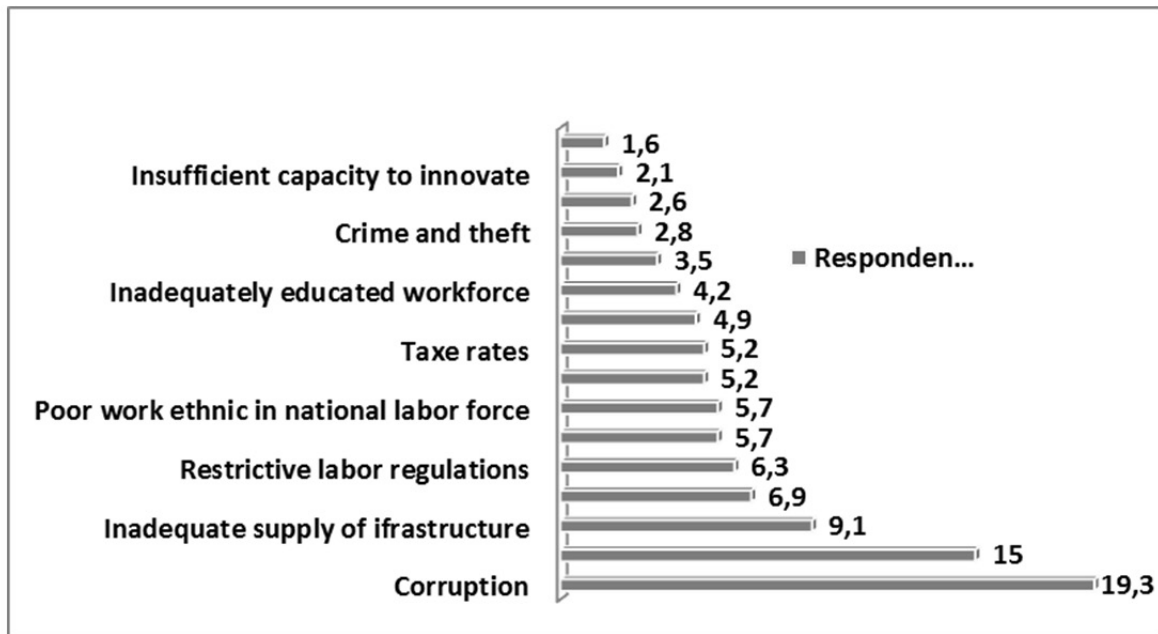
Tabel 1.
Peringkat Daya Saing Global Negara ASEAN

Negara	Peringkat				
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Singapore	3	3	2	2	2
Malaysia	24	26	21	25	24
Brunei Darusalam	32	28	28	28	26
Thailand	36	38	39	38	37
Indonesia	54	44	46	50	38
Philipinnes	87	83	75	65	59
Vietnam	75	59	65	75	70
Lao PDR	n/a	n/a	n/a	n/a	81
Cambodia	110	109	97	85	88
Myanmar	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Sumber: The World Bank 2013

Rendahnya daya saing nasional disebabkan oleh ekonomi biaya tinggi yang masih terjadi di Indonesia, khususnya terkait masalah infrastruktur, kelembagaan dan logistik. Selain itu, rendahnya daya saing Indonesia dapat dilihat dari mayoritas ekspor Indonesia ke ASEAN yang masih didominasi oleh produk-produk berbahan baku alam, seperti: batubara, gas alam, minyak nabati, dan minyak bumi yang nilainya mencapai 40% dari total ekspor Indonesia.

Masalah kelembagaan, seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, lemahnya penegakan hukum, iklim usaha yang belum stabil (rendahnya pasokan energi, serta lemahnya akses finansial untuk usaha), belum harmonisnya kebijakan-kebijakan daerah dengan pusat, dan rendahnya jaminan keamanan melakukan usaha di Indonesia. Rendahnya daya saing nasional juga disebabkan oleh masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Berdasarkan World Economic Forum, Indeks Sumberdaya Manusia Indonesia menduduki peringkat ke-53 dari 122 negara di dunia. Berdasarkan data dari *International Finance Corporation* dan *The World Bank* tahun 2013, kemudahan berusaha di Indonesia masih sangat rendah. Kemudahan melakukan usaha di Indonesia berada di peringkat ke-2 di kawasan ASEAN.



Gambar 1.
 Faktor-faktor Utama Penghambat Berbisnis di Indonesia

Berdasarkan data *International Finance Corporation* dan *The World Bank* tahun 2013, kemudahan berusaha di Indonesia masih sangat rendah. Untuk kemudahan melakukan usaha, Indonesia berada di peringkat 7 di kawasan ASEAN. Posisi kemudahan berbisnis dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
 Peringkat Kemudahan Berbisnis di ASEAN

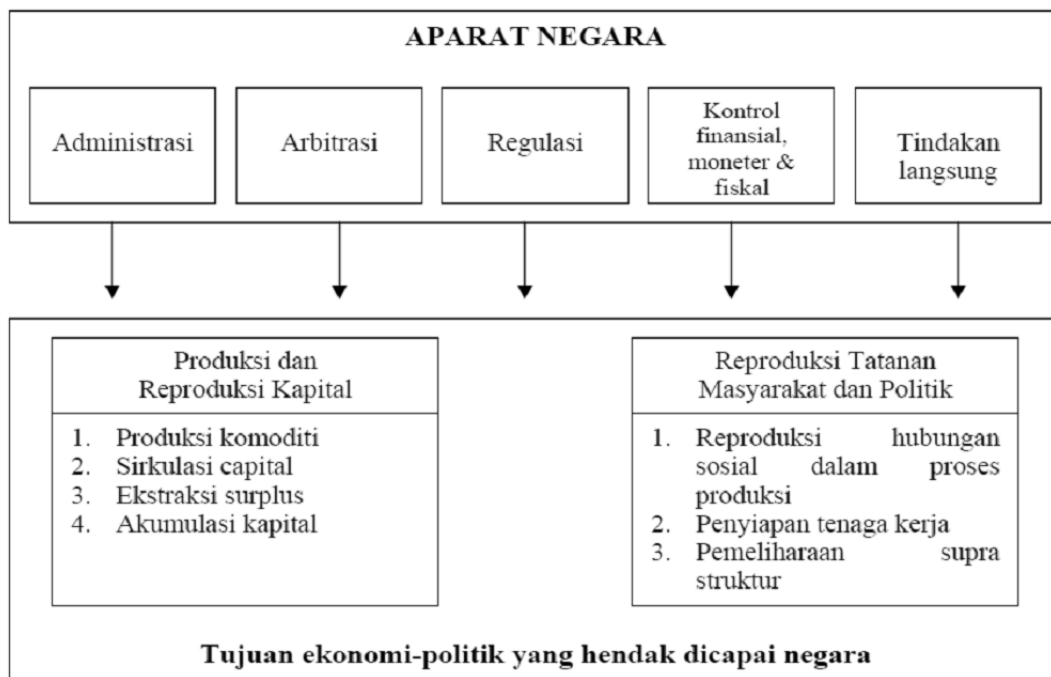
Negara	Ease of Doing Business Rank	Starting a Business	Dealing with Construc- tion Permits	Getting Electri- city	Register- ing Property	Getting Credit	Protect- ing Investors	Paying Taxes	Trading Across Borders	Enforcing Contract	Resolving Insolvency
Singapore	1	3	3	6	28	3	2	5	1	12	4
Malaysia	6	16	43	21	35	1	4	36	5	30	42
Thailand	18	91	14	12	29	73	12	70	24	22	58
Brunei Darussalam	59	137	46	29	116	55	115	20	39	161	48
Vietnam	99	109	29	156	51	42	157	149	66	46	149
Philippines	108	170	99	33	121	86	128	131	42	114	100
Indonesia	120	175	88	121	101	86	52	137	54	147	144
Cambodia	137	184	161	134	118	42	80	65	114	162	163
Lao PDR	159	85	96	140	76	159	187	119	161	101	189
Myanmar	182	189	150	126	154	170	182	107	113	188	155

Sumber: The World Bank, 2013

2.3. Manajemen Aparatur Negara

Sejarah perkembangan birokrasi di berbagai negara di Dunia Ketiga menunjukkan bahwa ia diciptakan lebih untuk menanggapi kebutuhan akan pengendalian. Ia bukan muncul semata-mata akibat dari kompleksitas fungsional masyarakat modern. administrasi. Ini adalah gambaran kaum liberal abad 18 mengenai pemerintah yang pasif dan netral. Ia hanya melaksanakan pekerjaan administratif, mencatat statistik dan menyimpan arsip. Kadang-kadang ia digambarkan sebagai "tukang jaga malam". Kalau masyarakat sibuk bekerja, negara tidak boleh ikut campur; tetapi kalau masyarakat "tidur" negara harus menjamin keamanan mereka. Ketika negara semakin aktif, ia melakukan fungsi arbitrase dan regulasi. Di sini ia aktif menerapkan kekuasaan sebagai polisi dan menyelesaikan persengketaan antar berbagai kelompok dalam masyarakat dan mencoba mengendalikan kegiatan kelompok-kelompok masyarakat itu sehingga tidak menimbulkan konflik terbuka.

Gambar 2.2. menunjukkan bahwa birokrasi sebagai aparat negara memiliki lima kelompok fungsi dengan derajat keaktifan yang berbeda. Fungsi paling sederhana dengan tingkat keaktifan paling rendah adalah sekedar melakukan



Gambar 2.

Bidang-bidang Kegiatan dan Intervensi Negara (Weaver, 1984)

Dalam tahap perkembangan berikut, negara menjadi lebih aktif dalam kehidupan ekonomi dengan menerapkan pengendalian finansial, moneter dan fiskal. Pemerintah lebih aktif mempengaruhi pasar konsumen, volume uang yang beredar dalam masyarakat dan pasok kapital. Misalnya, memberi subsidi suku bunga uang rendah agar investor tertarik melakukan investasi, menetapkan anggaran belanja negara dengan tujuan merangsang produksi barang dalam negeri, menetapkan pajak progresif demi pemerataan, dan sebagainya. Tindakan birokrasi yang paling efektif adalah melakukan tindakan langsung. Dalam hal ini negara menggunakan sumberdayanya untuk langsung menangani kegiatan ekonomi maupun militer. Kalau suatu komoditi dinilai sangat strategis bagi

kepentingan nasional, negara turun tangan langsung dalam bisnis komoditi tersebut. Lima fungsi ini berkembang menjadi instrumen kekuasaan pemerintah untuk mengintervensi kegiatan masyarakat.

Instrumen-instrumen kebijaksanaan negara itu digunakan untuk mencapai dua tujuan umum: (1) produksi dan reproduksi kapital, dan (2) reproduksi tatanan masyarakat politik. Tujuan pertama itu meliputi upaya birokrasi mendorong peningkatan produksi barang dan jasa, percepatan sirkulasi kapital, efisiensi ekstraksi surplus dan peningkatan akumulasi kapital. Di sisi lain, tujuan kedua, yaitu reproduksi tatanan masyarakat dan politik, mengharuskan pemerintah untuk menjamin bahwa hubungan sosial yang mendasari proses produksi bisa dilestarikan, kebutuhan akan tenaga kerja selalu bisa dilestarikan, kebutuhan akan tenaga kerja selalu bisa terpenuhi, suprastruktur harus tetap stabil dan kedaulatan politik harus tetap dipertahankan.

Pemberdayaan merupakan alat yang penting untuk memperbaiki kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Makmur (2003) menyatakan bahwa keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan adalah peningkatan kinerja dan hasil semakin besar pula karena setiap anggota masyarakat dan aparatur pemerintah merasa memiliki rasa tanggungjawab. Karena itu, dengan pemberdayaan, pegawai yang merasa diberdayakan akan dapat meningkatkan kepribadian, prestasi kerja serta dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Nisjar (dalam Sedarmayanti, 2003), bahwa pemberdayaan dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang, pemberian wewenang, sehingga diharapkan orang lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat.

Pemberdayaan berasal dari kata *empowering*, asal katanya adalah *power* yang artinya *control, authority, dominion*. Awalan *emp* artinya *to put on to* atau *to cover with* jelasnya *more power*. Jadi *empowering is passing on authority and responsibility* yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggungjawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Dari penjelasan ini jelaslah bahwa pemberdayaan adalah suatu konsep yang mengandung makna perubahan yang terjadi pada diri seseorang atau dengan kata lain pemberdayaan bertujuan mengangkat harga diri seseorang, dimana dalam kesehari-hariannya dalam melakukan pekerjaan tidak lagi ketergantungan dengan pimpinan serta memiliki kewenangan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individu. Oleh karenanya *empowerment* terjadi manakala "*when power goes to employees who then experience a sense of ownership and control over*" (Brown dalam Hendrayady, 2006) yang maknanya adalah peningkatan tanggungjawab pegawai. "*Empowered individuals know that their jobs belong to them. Given a say in how things are done, employees feel more responsible. When they feel responsible, they show more initiative in their work, get more done, and enjoy their work more*" (William dalam Hendrayady, 2006). Maknanya apabila pegawai merasa bertanggungjawab maka mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif, hasil pekerjaannya lebih banyak dan mereka akan lebih menikmati pekerjaannya. Dengan demikian makna dari pemberdayaan menurut penulis adalah memberikan kewenangan penuh kepada seseorang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk melakukan tugas dan fungsinya secara bertanggungjawab. Untuk memperoleh hasil yang optimal mengenai pemberdayaan menurut Handoko dan Tjiptono (dalam Said, 2003), dibutuhkan lima strategi sebagai berikut :

- 1) *No Discretion*, menggambarkan tugas yang sangat rutin dan repetitif. Pegawai tidak ikut merancang pekerjaan. Pemantauannya pun diserahkan kepada orang lain.
- 2) *Task Setting*, yaitu pegawai diberikan tanggungjawab penuh terhadap keputusan atas *job content* dan sedikit tanggungjawab atas *job context*.

- 3) *Participatory Empowerment*, dimana pegawai dilibatkan dalam sebagian pengambilan keputusan atas *job content* maupun *job context*. Mereka dilibatkan dalam identifikasi masalah, pengembangan alternatif, dan rekomendasi alternatif dalam *job content*.
- 4) *Mission Defining*, dimana pegawai diberdayakan untuk memutuskan *job context* saja.
- 5) *Self-Management*, yaitu memberikan wewenang penuh kepada para pegawai untuk mengambil keputusan mengenai *job content* dan *job context*. Untuk itu dibutuhkan kepercayaan atas kemampuan pegawai untuk menggunakan *empowerment* tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi, dilain pihak diperlukan pula keterlibatan tinggi dari para pegawai dalam pengembangan misi dan tujuan organisasi.

Dari berbagai literatur sekurang-kurangnya ada enam manfaat dari pemberdayaan aparatur:

- 1) Meningkatkan kualitas, inovasi, loyalitas, rasa berprestasi dan produktivitas pegawai.
- 2) Meningkatkan kreativitas dan komitmen para pegawai.
- 3) Salah satu aspek penting bagi keberhasilan masa transisi dari organisasi birokratik ke organisasi yang berdasarkan tim.
- 4) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.
- 5) Alat penting untuk memperbaiki kinerja melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggung jawab karena mendorong keterlibatan para pegawai.
- 6) Dapat menyadarkan, mendukung, mendorong, dan membantu mengembangkan potensi yang terdapat pada diri individu sehingga menjadi manusia mandiri tetapi tetap berkepribadian

Untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur guna meningkatkan kinerja organisasi menurut Said (2003), perlu diterapkan suatu solusi etika bekerja dan nilai dalam kepegawaian dengan pendekatan 6 dasar sebagai berikut :

- 1) Nilai Dasar Personal (*Basic Personal Values*) yang meliputi :
 - a) Kepercayaan; kecurigaan antara sesama pegawai, dalam segala aspek perlu dihilangkan, sehingga dapat menciptakan sinergi dalam melakukan pekerjaan.
 - b) Bertanggungjawab; karena rasa saling curiga tidak ada lagi diantara pegawai, sehingga memungkinkan semua pegawai merasa memiliki, sekaligus merasa bertanggungjawab terhadap semua kegiatan organisasi.
 - c) Bersungguh-sungguh; pegawai dalam menghadapi tugas dan tanggungjawab yang diembannya, bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi.
 - d) Pengabdian; dalam aspek pengabdian disini karena semua pegawai merasa diberdayakan; maka tugas-tugas yang diberikan dijadikan sebagai suatu tugas pengabdian yang menuntut pengorbanan.
 - e) Ketertiban; dalam ketertiban disini segala penugasan yang diberikan secara tertib dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.
 - f) Bekerjasama; setiap permasalahan yang terjadi selalu dilaksanakan secara bersama-sama tanpa sesuatu beban yang berlainan dan perlakuan dan pengakuan yang khusus dari hasil yang dicapai.
 - g) Bersih Diri; karena adanya kerjasama yang baik diantara pegawai, memungkinkan saling mengawasi satu sama lain guna menciptakan pemerintahan yang bersih.
 - h) Rajin atau Tekun; karena merasa memiliki sikap kerajinan menjadi sesuatu kebutuhan setiap pegawai.
 - i) Lemah Lembut; nampak keramah tamahan dalam memberikan pelayanan.
- 2) Nilai yang Berfokus pada Kebiasaan (*Custom-Focussed Values*) meliputi:
 - a) Mulia; dalam melakukan aktivitasnya menunjukkan pegawai yang patut dihargai, karena dalam bekerja selalu menjaga konsistensi tindakan yang dilakukan.

- b) Sabar; dalam memberikan pelayanan maupun dalam menghadapi permasalahan selalu mengutamakan kesabaran daripada emosional yang tidak mencerminkan sebagai pegawai.
 - c) Sopan; dalam berkomunikasi dengan orang lain selalu menjaga tatakrama.
 - d) Ramah; rasa bersahabat di antara sesama pegawai maupun terhadap orang yang dilayani.
- 3) Nilai Kepemimpinan (*Leadership Values*) yang meliputi :
- a) Adil; dalam membuat keputusan selalu berusaha menciptakan rasa adil diantara sesama pegawai tanpa adanya kesan diskriminasi.
 - b) Berani; tegas dan tanpa ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
 - c) Bersedia Menerima; menghargai setiap pendapat pegawai yang ada dalam lingkungannya maupun yang dilingkungan organisasinya.
- 4) Nilai Profesional (*Professional Values*) yang meliputi :
- a) Pengetahuan; memiliki wawasan yang luas untuk mempertimbangkan segala aspek dalam menentukan kebijakan.
 - b) Memiliki Daya Cipta; selalu berusaha untuk dapat menciptakan sesuatu dan sekaligus mendorong setiap pegawai untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasi.
 - c) Pembaharuan; tidak terikat terhadap sesuatu yang biasanya yang menurut perkembangan tidak sesuai lagi untuk diterapkan.
 - d) Kejujuran Intelektual; tidak mengakui terhadap sesuatu ia ciptakan menurut pikirannya adalah hasil ciptaan dari orang lain.
 - e) Bertanggungjawab; terhadap setiap masalah yang dihadapi selalu dipertanggungjawabkan tanpa harus meminta orang lain untuk bertanggungjawab.
 - f) Tidak Memihak; dalam menyelesaikan permasalahan tidak berdiri disalah satu pihak.
- 5) Nilai Kualitas dan Produktivitas (*Productivity/Quality Values*) :
- a) Berproduksi; hasil yang dicapai selalu dapat dimanfaatkan oleh orang lain.
 - b) Berkualitas; hasil yang dimanfaatkan orang lain tersebut sekaligus berkualitas.
- 6) Nilai Umum (*Universal Values*):
- a) Berterima Kasih; menyampaikan suatu penghargaan terhadap siapa saja yang diketahui berhasil.
 - b) Kepercayaan; selalu memberikan penugasan kepada siapa saja yang memiliki kompetensi tanpa harus mencurigai.
 - c) Bertaqwa Kepada Tuhan; saling meyakinkan satu sama lain bahwa segala sesuatu yang dicapai itu adalah berkat kekuasaan Tuhan, dan berusaha menghindari segala perbuatan yang tercela.

Dengan menerapkan nilai-nilai dasar tersebut, maka pemberdayaan aparatur dapat diwujudkan. Menurut Winarty (2003), bahwa langkah-langkah yang diperlukan dalam pemberdayaan aparatur pemerintah pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Dukungan dari pimpinan. Maksudnya adalah seorang pimpinan berkewajiban untuk menggali, menyalurkan, membina serta mengembangkan potensi pegawainya.
- 2) Pendelegasian. Pemberdayaan erat kaitannya dengan pendelegasian, oleh karena itu pendelegasian wewenang hendaknya diarahkan agar bawahan mempunyai inisiatif dalam pengambilan keputusan.
- 3) Bimbingan. Pimpinan sebagai fasilitator dan organisator diharapkan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.
- 4) Kemampuan sistem informasi. Tersedianya informasi yang lengkap akan mempermudah pegawai dalam

pelaksanaan pekerjaannya. Semakin lengkap sistem informasi yang tersedia akan sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan.

- 5) Dukungan dari organisasi. Organisasi dalam hal ini menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam hal pelaksanaan pekerjaan. Baik itu kegiatan diklat, maupun dalam hal penghargaan kepada pegawai, bisa dalam bentuk promosi, mutasi untuk menghindari kejenuhan, serta penempatan pegawai pada jabatan/pekerjaan yang tepat.
- 6) Kinerja organisasi publik. Cara termudah dalam mengukur kinerja sektor publik adalah dengan kriteria efisiensi dan efektivitas.
- 7) Kebutuhan *Learning and Growth* bagi aparatur. Organisasi yang mampu bertahan dimasa depan adalah organisasi yang melakukan proses *learning* dengan baik. Oleh karena itu dituntut upaya yang sungguh-sungguh dari apaatur untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
- 8) Kepuasan Pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menunjukkan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana apartur memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- 9) Motivasi. Kondisi ini tercermin dari banyaknya saran yang disampaikan aparatur, banyaknya saran yang dilaksanakan/direalisasikan, banyaknya saran yang berhasil guna, serta banyaknya aparatur yang mengetahui dan mengerti visi dan misi organisasi.

Menurut Anshari (2010), keberhasilan pemberdayaan aparatur pemerintah tergantung pada tingkat kesadaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai faktor utama, namun demikian peran Pemerintah (BKN/PPK) juga sangat menentukan. Oleh karena itu langkah-langkah yang perlu diambil harus tetap berorientasi pada pengembangan kemandirian atau profesionalisme PNS, bukannya membuat ketergantungan, mendikte atau bahkan mematikan potensi yang ada melalui praktek-praktek spoil, kolusi dan inkompetensi. Adapun pendekatan dalam pemberdayaan PNS dapat dilakukan melalui prosedur analisis yang bertumpu pada penggalian potensi dengan berbasis sumberdaya (*Reource-Based Approach*) dan untuk menciptakan serta mengoptimalkan keunggulan yang berbasis suberdaya (*Resource-Based Advantage*). Pemberdayaan bukan ditekankan pada pemanfaatan sumebrdaya semata, tetapi lebih merupakan perpaduan pengembangan antara sumberdaya manusia yang bersifat *tangible*, *intangible*, dan *very intangible* dengan proses pembelajaran (*learning by doing*). Dengan demikian pembedayaan PNS bukan saja untuk analisis potensi, melainkan juga dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu pemberdayaan PNS harus dikaitkan dengan penilaian kinerja.

Lebih lanjut menurut Ashari (2010), bahwa pengelolaan SDM aparatur yang optimal akan menyeimbangkan kebutuhan aparatur dan tuntutan organisasi atas aparatur tersebut sehingga terwujudlah peningkatan kinerja. Karena pemberdayaan PNS yang diinginkan, direncanakan dan ditargetkan (*desired state*) harus terarah menurut PNS yang berdaya guna, berhasil guna dan memiliki nilai tambah, maka harus merujuk kebutuhan masa depan, yang dirumuskan ke dalam program kegiatan strategis yang layak (*feasible*) karena diantisipasi dapat menjadi kenyataan dan dapat diterima (*acceptable*), serta diyakini tidak menimbulkan pertentangan dalam pelaksanaannya. Untuk memperoleh gambaran berbagai alternatif strategi, dilakukan melalui proses analisis SWOT.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dengan metode survey dan pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga bulan di 2 kota dan 1 Kabupaten dalam wilayah Provinsi Kalimantan Timur, yaitu Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kota Bontang dan Kabupaten Berau. Sampel diambil secara *Purposive*. Sebagai narasumber adalah aparatur

pemerintah Kabupaten/Kota yang bertugas di Bappeda, Dinas Tenaga Kerja, Bagian kepegawaian, Badan Penanaman Modal, dan Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi. .

Analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif model Spradley. Proses penelitian dilakukan dari yang luas, kemudian memfokus dan meluas lagi (Sugiyono, 2013). Analisis model ini dilakukan dengan tahap-tahap yang meliputi: analisis domain, taksonomi, dan komponensial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kemampuan Aparatur Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Yang Berhubungan Dengan Tuntutan AFTA 2015.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber dan dukungan data sekunder yang diperoleh, dapat diketahui bahwa aparatur pemerintah di daerah belum sepenuhnya memahami AFTA maupun Masyarakat Ekonomi ASEAN. Meskipun AFTA telah ditanda tangani pada 1992, namun persiapan AFTA masih jauh dari harapan. Hingga pertengahan 2015 aparatur pemerintah di daerah masih menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana diamanatkan Undang-Undang, dia nataranya adalah melaksanakan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Pelayanan yang diberikan masih berorientasi pada upaya menata pemerintahan yang baik.

Pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) di empat lokasi penelitian, strategi pembangunan diarahkan pada pencapaian target peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia, peningkatan Sarana Prasarana dan Partisipasi Masyarakat. Artinya di sini aparatur di daerah melakukan perbaikan di tataran birokrasi dan mendorong peningkatan partisipasi pada tataran masyarakat.

Masuknya MEA ke daerah akan mengubah sistem maupun struktur ekonomi makro, karena itu aparatur di daerah seharusnya sudah dapat memahami upaya-upaya mengantisipasi perubahan tersebut. Pada tataran birokrasi perlu dilakukan penyederhanaan prosedur, cepat dan tepat, dengan harapan para investor lebih banyak lagi menanamkan modalnya di daerah.

Dari Visi dan Misi berikut strategi pencapaiannya, dapat dikatakan bahwa setiap Pemerintah Daerah telah berupaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang diwujudkan dalam bentuk mengikutsertakan aparatur negara dalam Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), baik yang bersifat penjenjangan maupun teknis (khusus).

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009) dalam Pakpahan (2014), menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Namun kenyataan yang ditemukan berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, ketika seseorang pegawai telah selesai mengikuti Diklat dan kembali bertugas sebagai aparatur negara kerap kali tidak ditempatkan pada posisi yang menjadi bidang keahliannya. Sehingga mengikutsertakan pegawai dalam berbagai program Diklat tidak diimbangi dengan pemanfaatannya ketika ia kembali bertugas di instansinya. Cara dan perilaku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak banyak berubah (relatif sama dengan tidak belum mengikuti Diklat). Demikian pula, bagi pegawai yang belum berkesempatan mengikuti program Diklat, hanya sebagian kecil yang memiliki perhatian terhadap tugas-tugasnya dan bersedia memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Negara-negara yang tergabung di dalam MEA memiliki kepentingan yang sama dalam memajukan perekonomian, karena itu setiap negara akan berupaya mendapatkan peluang yang seluas-luasnya dalam melakukan ekspansi perdagangan di negara tujuan investasi. Peluang yang ada akan dikuasai oleh mereka

yang memiliki kemampuan permodalan kuat disertai kualitas Sumberdaya manusia yang baik. Sementara di negara tujuan investasi harus mampu memberikan jaminan dan kemudahan dalam berusaha. Hal seperti ini tentu menjadi tantangan bagi aparaturnya untuk mengatur arus datang dan keluar dengan berpijak pada aturan dan standarisasi yang berlaku. Beberapa jenis perizinan yang telah diterbitkan oleh Pemerintah di Daerah belum berorientasi pada pelayanan arus masuk maupun arus keluar (mobilisasi), namun masih pada pelayanan dalam negeri yang berorientasi pada upaya penertiban usaha dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Persoalannya adalah apakah perizinan yang ada juga berlaku bagi MEA yang memiliki perbedaan hukum dan standar dari negara asal. Standar tinggi dan harga bersaing merupakan ancaman yang cukup serius bagi keberlangsungan dunia usaha dalam negeri (lokal).

Aparatur negara selaku pihak pemerintah seyogianya mendorong para pelaku usaha untuk bersikap kreatif dan membangun daya inovatif dalam menghadapi pasar global. Sebagai parameter dari kemampuan aparaturnya dalam memberikan pelayanan adalah banyaknya investasi yang terlayani sehingga mendorong terjadinya peningkatan pendapatan nasional dan daerah.

Capaian pemerintah daerah Kota Samarinda sampai dengan akhir tahun 2014 yakni upaya pengembangan sektor ekonomi mendominasi Industri Kecil Menengah (IKM) dalam bentuk pengolahan barang jadi. Sementara untuk Industri Kecil berupa industri logam/logam mulia. Khusus Industri logam cukup berkembang pesat di Samarinda yakni bengkel (reparasi kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua), kemudian disusul industri kayu dan penerbitan/percetakan/reproduksi media rekaman. Industri penerbitan (percetakan dan foto copy) turut menjadi dominan. Pengembangan usaha perkoperasian cukup menggembirakan, yakni bertambahnya jumlah badan hukum koperasi, diiringi dengan pertambahan omzet dan jumlah anggota yang berdampak pada peningkatan omzet penjualan; daya beli anggota dan keuntungan koperasi itu sendiri selain itu Koperasi menjadi salah satu sarana penyedia lapangan kerja dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan. Dalam hal mengantisipasi MEA 2015 Walikota Samarinda mengeluarkan Surat Nomor 500/0303/Eko/V/2015 tertanggal 21 Mei 2015, memerintahkan Kepala Badan, Dinas dan Kantor terkait untuk menyusun Rencana Strategi untuk menghadapi MEA/AEC. Di sini Walikota Samarinda dengan mempertimbangkan pentingnya stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan membentuk kawasan ekonomi antar negara ASEAN yang kuat, dukungan terhadap masuknya investor asing yang dapat menstimulasi pertumbuhan ekonomi, terbukanya peluang kerja, kesiapan UMKM, peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pelatihan-pelatihan KUKM dalam mengembangkan produk unggulan daerah, jaminan dan perlindungan hukum bagi pengusaha lokal dan serta dukungan terhadap pelaku usaha lokal.

Di bagian lain yaitu dalam pelayanan perizinan, Pemerintah Kota Samarinda telah mencanangkan dan menyederhanakan proses perijinan dan percepatan untuk peningkatan investasi di Kota Samarinda, hal ini proses pengurusan sampai selesai antara 3-7 hari. Penyederhanaan proses pelayanan dokumen oleh aparaturnya Pemerintah Kota Samarinda disambut baik oleh pelaku usaha, ini terbukti menjamurnya usaha kecil yang sedang tumbuh hampir merata sampai keseluruhan wilayah ini. Dengan pertumbuhan usaha kecil ini, maka pertumbuhan ekonomi kerakyatan bertambah, mampu menopang ekonomi kecil, kesempatan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan dan daya beli masyarakat sektor non formal.

Pemerintah Kota Balikpapan telah menyusun Rencana Aksi Nasional dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Tahun 2015. Penyusunan rencana strategis MEA yang dibuat oleh Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Tahun 2016 – 2020 Kota Balikpapan dimaksudkan sebagai upaya memfokuskan seluruh dimensi kebijakan pada semua bidang kewenangan Dinas/Pemerintah Daerah dalam rangka Pelaksanaan Fokus Program Ekonomi guna meningkatkan pertumbuhan Ekonomi Nasional dan untuk berbagai komitmen Masyarakat

Ekonomi ASEAN. Beberapa hal konkrit yang akan dilakukan Pemerintah Kota Balikpapan dalam menghadapi MEA 2015, antara lain:

- 1) Melakukan pemberdayaan UMKM / IKM / Koperasi dengan dukungan pendanaan/fasilitasi pelatihan serta pembinaan oleh Pemerintah Kota Balikpapan melalui Dinas teknis
- 2) Memberikan kemudahan UMKM / IKM / Koperasi terhadap akses ke informasi mengenai pasar, promosi, pameran dan teknologi, permodalan perbankan, dan lain-lain.
- 3) Melakukan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pemberian ijin minuman beralkohol, informasi harga dan ketersediaan pangan strategis.
- 4) Penguatan pendampingan dan fasilitasi permodalan bagi IKM / UMKM
- 5) Membantu dalam hal pemasaran produk IKM dengan stakeholder dengan bekerjasama PT. Angkasa Pura, Perhotelan, Mall, Supermarket, minimarket.
- 6) Mengembangkan sentra industri kecil sumber (SIKS) dan persiapan sentra industri kecil, pembentukan perusahaan kawasan peruntukan industri di kawasan pengolahan hasil pertanian dan perikanan di Kelurahan Teritip.
- 7) Mengoptimalkan 9 IIB di kecamatan dan SIKS
- 8) Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM aparat, Pengurus Koperasi dan UMKM / IKM
- 9) Memperbaiki desain dan diversifikasi produk serta Fasilitasi Perkuatan Hukum melalui pelatihan kemasan, kualitas produk dan Kepemilikan Sertifikat Merk, Hak Cipta, kesehatan / higienis produk serta Halal
- 10) Mendorong inovasi bagi pelaku usaha UMKM untuk menghasilkan produk unggulan baik kualitas dan kuantitas
- 11) Melakukan optimalisasi tera dan tera ulang.

Di Kota Bontang, berhubung hampir 80 persen wilayahnya merupakan perairan, dalam menyambut MEA Pemerintah Kota Bontang memberikan perhatian khusus pada sektor perikanan. Pemerintah Kota Bontang melalui BP2TSP membuka secara luas bagi para penanam modal untuk pengembangan dan produksi diberbagai bidang seperti : penangkapan ikan, pengolahan ikan asin dan sarana penunjang lainnya. Melakukan budidaya udang, budidaya ikan sesuai habitatnya. Pemerintah Kota Bontang meningkatkan pemberian dana insentif bagi daerah terpencil guna menggairahkan peningkatan produksi hasil perikanan sehingga mampu meningkatkan daya saing kepada pihak luar.

Sementara itu di Kabupaten Berau, pemerintah daerah belum menyusun perencanaan ataupun kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada masuknya MEA ke Indonesia. Pemerintah Daerah melakukan penguatan institusi dengan menyertakan pegawai ke dalam program Diklat yang bersifat reguler. Setiap pegawai disertakan di dalam program Diklat menurun jenjang kepangkatan. Meskipun ada juga beberapa orang pegawai yang mendapat tugas belajar, namun hanya difokuskan untuk mendukung visi dan misi pemerintah daerah. Dari aspek pembiayaan terjadi peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan Diklat atau studi lanjut. Dari aspek pelayanan, Pemerintah Kabupaten Berau masih pada tataran menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Perizinan. SOP yang saat ini dipersiapkan Pemerintah kabupaten Berau meliputi: SOP Penerbitan Izin Usaha Industri, SOP Perbitan Persetujuan Prinsip, SOP Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), SOP Penerbitan Tanda Daftar Industri, SOP Penerbitan Tanda Daftar Perusahaan, SOP Penerbitan Izin Tanda Daftar Usaha Kepariwisata. Di sini menunjukkan adanya keterlambatan Pemerintah Daerah dalam mempersiapkan proses perizinan dalam pelaksanaan layanan administrasi. Karena itu, pemerintah daerah sudah harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang handal (terlatih) dalam menghadapi perubahan pola layanan bagi investor yang akan masuk ke daerah.

4.2. Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Bagi Aparatur Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur dalam Memasuki AFTA 2015

Bila dilihat dari profil pegawai di empat lokasi studi nampak bahwa kebanyakan pegawai berpendidikan Sarjana dan berada pada golongan III. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur pemerintah yang ada di daerah berada pada level manajemen yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

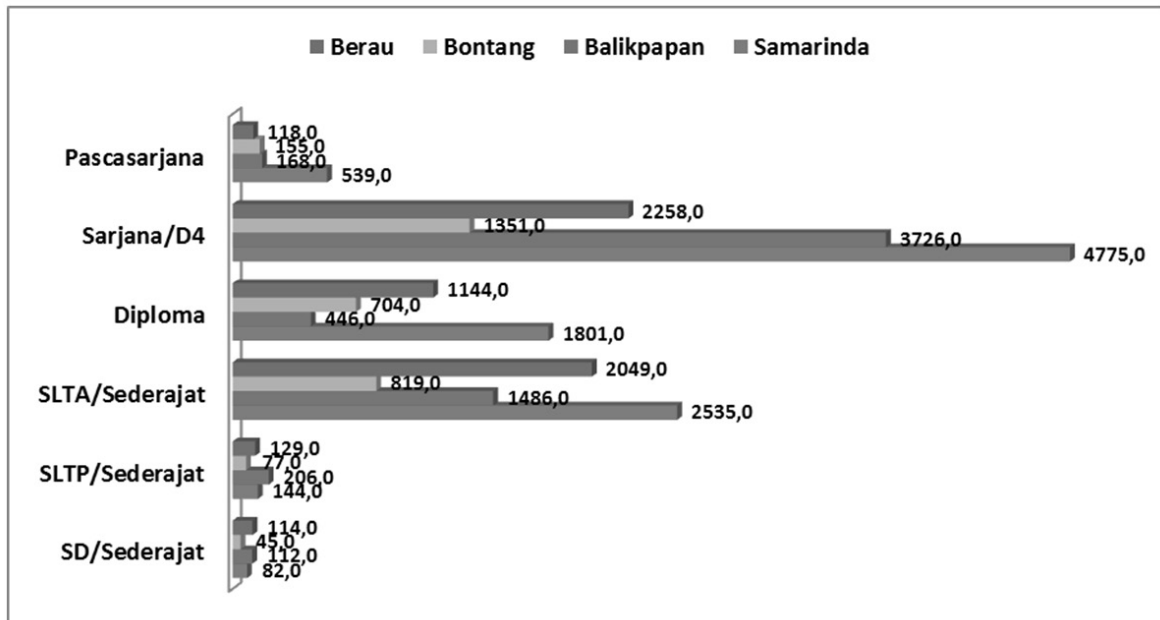
Hal-hal yang mendorong pegawai untuk siap menghadapi MEA 2015, antara lain:

- 1) Setiap pegawai wajib meningkatkan kinerja. Karena kinerja merupakan parameter seseorang aparatur negara mampu atau tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diamanahkan undang-undang dan harapan seluruh masyarakat Indonesia;
- 2) Setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan kebutuhan layanan bagi masyarakat;
- 3) Setiap pegawai menyadari akan menghadapi persaingan sumberdaya manusia, karena itu produk yang dihasilkan harus memiliki daya saing yang dapat diterima masyarakat maupun anggota MEA.
- 4) Adanya kesempatan yang luas dan penghargaan pemerintah bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dan kemampuan memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.
- 5) Rasa nasionalisme yang kuat akan mendorong pegawai untuk mengajak masyarakat mencintai produk dalam negeri, meskipun tetap menerima kehadiran MEA di daerah.

Ketidakmampuan pegawai daerah sebagai aparatur negara menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti Diklat, antara lain disebabkan:

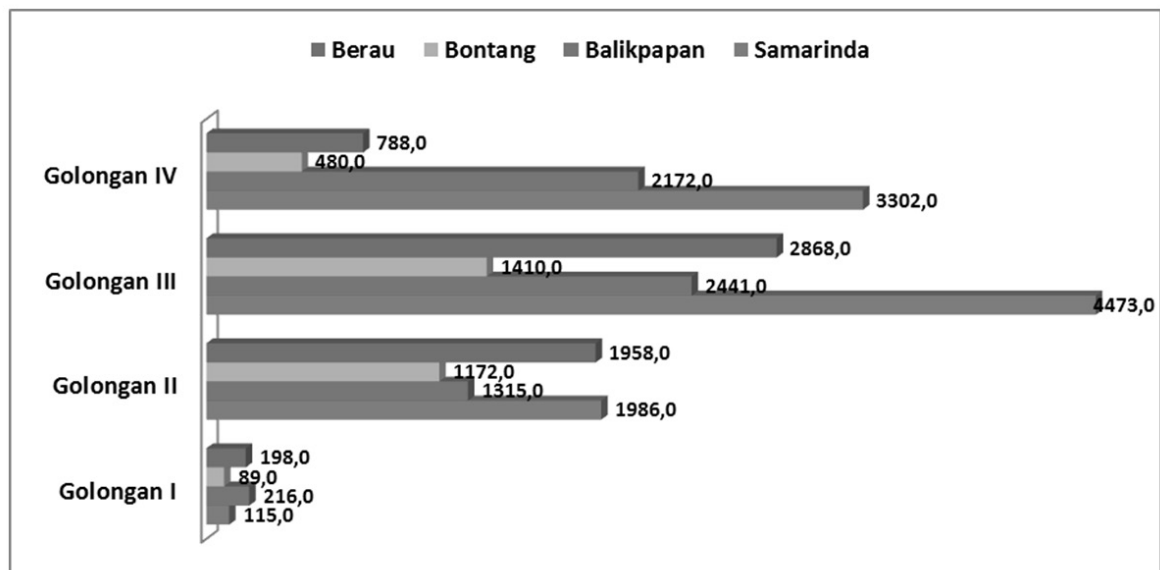
- 1) Adanya stagnan antara teori yang didapat dengan realita yang dihadapi di lingkungan kerja;
- 2) Kurang perhatian pimpinan terhadap pencapaian hasil belajar yang diraih seorang pegawai;
- 3) Kesempatan promosi yang hilang, walaupun ada biasanya kurang sesuai dengan harapan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja yang cenderung bertahan pada budaya kerja status quo.
- 5) Pemahaman terhadap manajemen mutu yang masih relatif kurang.

Kondisi sebagaimana di atas akan mempengaruhi cara seorang aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan masih lemahnya kesiapan aparatur pemerintah di daerah menghadapi MEA yang masuk ke Indonesia (hingga ke daerah-daerah).



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 2015

Gambar 3.
 Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 2015

Gambar 4.
 Profil Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

Beberapa kendala yang dihadapi aparatur negara dalam menghadapi MEA, antara lain:

- 1) Keterbatasan anggaran untuk pengembangan sumberdaya manusia yang berorientasi pada MEA. Sebagai contoh pada tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Berau menyediakan anggaran Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai sebesar Rp. 6.699.500.000,-. Anggaran tersebut akan digunakan untuk Diklat Penjenjangan dan Studi lanjut bagi pegawai baru (CPNS) hingga eselon II.
- 2) Belum adanya penganggaran khusus bagi peningkatan kapasitas pegawai untuk menghadapi perubahan dengan masuknya MEA hingga ke daerah.
- 3) Rasio antara pegawai yang memiliki kualifikasi terknis dengan unit usaha yang dibina sangat besar, sehingga tidak mampu bekerja secara optimal. Di Samarinda hanya terdapat 1 orang pegawai yang memiliki kualifikasi Petugas Pegawai Barang dan Jasa (PPBJ) yang berkedudukan di Dinas Perdagangan dan Koperasi. Petugas ini memiliki tugas mengawasi peredaran barang dan jasa yang ada di pasar. Karena unit usaha perdagangan dan jasa yang sangat banyak, maka pekerjaan yang dilakukan masih jauh dari harapan.
- 4) Penempatan petugas yang tidak sesuai kompetensi. Ada kecenderungan pegawai-pegawai yang telah mendapatkan pelatihan khusus (keteknisan), setelah selesai mengikuti program pelatihan dipindahtugaskan ke bagian yang tidak memiliki hubungan dengan keahlian yang dimiliki.

Kondisi aktual di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2010), yang menyatakan bahwa ketidakberdayaan PNS (aparatur) merupakan bagian integral dari upaya pemerintah untuk menghadapi tantangan perubahan masyarakat nasional maupun global. Di sini konsepsi operasional pemberdayaan Pegawai negeri Sipil selaku Aparatur Negara dilaksanakan dengan melibatkan unsur-unsur manajemen sumberdaya manusia, melalui langkah-langkah kegiatan yang ditujukan untuk memperkuat potensi baik aspek pengetahuan, keterampilan maupun sikap unjuk kerja, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, memberi akses dan fasilitas agar pegawai memperoleh kebebasan dan kemandirian berinisiatif, berinovasi, serta berkreasi mengoptimalkan kinerjanya.

Masih menurut Ashari (2010) alasan utama yang melatar belakangi dilaksanakan kebijakan pemberdayaan pegawai selaku aparatur negara, di samping sebagai upaya untuk meningkatkan daya guna, hasil guna dan memiliki nilai tambah dalam organisasi adalah sebagai upaya untuk mengantisipasi dan menindaklanjuti penyelesaian persoalan-persoalan yang berhubungan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas serta kinerja pegawai yang belum optimal; serta praktek kolusi dan inkompetensi dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang masih kerap terjadi. Di setiap langkah kegiatan pemberdayaan pegawai yang lebih penting adalah peran dan fungsi yang dilakukan oleh Pemerintah harus tepat, sebagai perumus kebijakan dan sekaligus sebagai fasilitator dalam pelaksanaannya.

Salah satu penyebab rendahnya inovasi di daerah adalah adanya dominansi kebijakan pemerintah yang menjadi prioritas, namun sukar untuk diimplementasikan di daerah (Hutauruk, 2010). Karena itu aparatur di daerah harus mampu membahasakannya sesuai dengan kondisi yang ada di daerah.

Dengan demikian, persoalan utama diperlukannya pemberdayaan aparatur pemerintah adalah menumbuhkan tanggungjawab moral dan memotivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam pelaksanaan AFTA setiap pegawai harus mampu memberikan layanan yang dibutuhkan MEA secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga kedaulatan negara, artinya bahwa kita membutuhkan investor untuk bersedia menanamkan modalnya di Indonesia, namun harus ada upaya pengawasan yang terintegrasi antar pemangku kepentingan agar tidak merusak sumberdaya alam dan lingkungan yang merugikan dan menghambat keberlanjutan pembangunan di masa mendatang.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Aparatur pemerintah di daerah telah dipersiapkan untuk memberikan layanan terhadap publik melalui Program Pelatihan dan Pendidikan (Diklat), Fungsional, Bimbingan Teknis, hingga Studi Lanjut. Namun tidak dipersiapkan untuk memberikan layanan yang bersifat global atau lintas antara bangsa.
- (2) Sumberdaya Manusia yang dimiliki pemerintah daerah telah mencukupi untuk memberikan layanan publik, namun karena penempatan yang kurang tepat dan tidak proporsional (sesuai kebutuhan) kerap kali dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi kurang efektif.
- (3) Kebanyakan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah telah bekerja menurut aturan yang berlaku, namun mereka yang memiliki sertifikasi pengawas peredaran barang dan jasa masih sangat kurang, sementara keahlian ini sangat dibutuhkan dalam memberi pelayanan bagi MEA 2015.

5.2. Saran-saran

Saran yang diharapkan dapat diimplementasikan dari hasil penelitian ini adalah:

- (1) Penganggaran yang cukup dalam mendukung Sumberdaya Manusia yang handal bagi aparatur negara yang akan mengikuti program-program pelatihan yang berhubungan dengan layanan terhadap MEA. Hal ini akan menurunkan rasio antara tenaga teknis tersedia dengan jumlah layanan yang ditangani.
- (2) Diperlukan regulasi yang mampu memberi perlindungan bagi unit-unit usaha dalam negeri (terutama dengan permodalan kecil) dan produk-produk dalam negeri yang beredar di pasar.
- (3) Pemerintah daerah harus mampu mengintegrasikan antara kebutuhan MEA dengan program pembangunan yang diprioritaskan. Cara demikian merupakan upaya melembagakan kesepakatan-kesepakatan AFTA di dalam program-program nasional dan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim., 2015. *Kalimantan Timur Dalam Angka 2015*. BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- Ashari, E.T., 2010. *Strategi Pemberdayaan PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi*. Jurnal Administrator Borneo Vol. 6 No. 1 Tahun 2010. PKP2A III LAN, Samarinda.
- Arikunto, S. 2002) *Prosedur Penelitiann; Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hendrayady, A. 2006. "Hubungan antara Aspek-Aspek Pemberdayaan dengan Kualitas Pelayanan Pegawai : Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Janggi Tanjungpinang Kabupaten Bintan Propinsi Kepulauan Riau". Tesis, Program Magister Ilmu Sosial Untan Pontianak.
- _____, _____. 2011. *Pendayagunaan Aparatur Daerah; Telaahan Teoritis terhadap Kinerja Paratur Daerah*. Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan, Vol. 1, No. 1, 2011
- Hutaeruk, T.R. 2010. *Tinjauan Daya Inovasi Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Desentralisasi di Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrator Borneo Volume 6 Nomor 3 Tahun 2010. PKP2A III LAN, Samarinda.
- Makmur. 2003. "Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dalam Masyarakat", dalam Jurnal Ilmiah Good Governance Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003. STIA-LAN, Jakarta.
- Pakpahan, E. S. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), pp.116-121.

- Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025*.
- PermenPAN dan Reformasi Birokrasi No. 15 Tahun 2014 tentang *Pedoman Standar Pelayanan*.
- Said, I. 2003. Tantangan Sumber Daya Aparatur. *Jurnal Ilmiah Good Governance*. 2 (1)
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dalam rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Mandar Maju: Bandung.
- Tjiptono, F. 2001, *Strategi Pemasaran*, Andi offset: Yogyakarta.
- Undang-Undang No.23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*.
- Winarty, A. 2003. Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Good Governance*, 2 (1).

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA SEMARANG

Lilis Setyowati¹

Wikan Isthika²

Ririh Dian Pratiwi³

^{1,2,3}Universitas Dian Nuswantoro

adelissetyowati@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is analyze the factors influence the quality of financial statement .This study uses primary data obtained from questionnaires to accounting of SKPD Semarang. The method used in this research is multiple regression analysis. The results of this study indicate that (1) the variable role of information technology did not significantly affect the quality of financial statements, (2) the competence of human resources significant positive effect on the quality of financial statements, (3) the role of internal audit significant positive effect on the quality of financial statements.

Keywords: *role of IT, competence of human resources, role of internal audit, and quality of financial statement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Semarang bagian akuntansi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel peran teknologi informasi (TI) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (2) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (3) peran internal audit berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Kata kunci: *peran TI, kompetensi SDM, peran internal audit, dan kualitas laporan keuangan*

1. PENDAHULUAN

Dengan bergesernya sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralistik dan adanya tuntutan masyarakat yang semakin banyak mendorong para penyelenggara pemerintahan untuk bekerja lebih baik. Untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan nasional, diperlukan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan transparan.

Terkait dengan hal itu, pemerintah telah menetapkan regulasi yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada pemberi amanat. Pertanggungjawaban tersebut merupakan bentuk akuntabilitas penyelenggara pemerintahan atas kewenangannya dalam mengelola sumber daya yang ada.

Akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Mardiasmo, 2006). Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah pusat maupun daerah merupakan tujuan penting dalam reformasi akuntansi dan administrasi sektor publik. Salah satu pilar utama perekonomian suatu daerah adalah adanya akuntabilitas dari para pemangku kekuasaan yang terpercaya dan bertanggungjawab dalam mengelola sumber daya publik yang diberikan masyarakat dalam membiayai pembangunan dan berjalannya roda pemerintahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara disebutkan bahwa pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mempublikasikan informasi keuangan dalam bentuk laporan keuangan dalam satu periode kepada para pemangku kepentingan. Banyak pihak yang membutuhkan informasi dalam laporan keuangan yang dipublikasikan oleh pemerintah daerah sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, informasi tersebut harus bermanfaat bagi para pemakai. Informasi akan bermanfaat kalau informasi tersebut dipahami dan digunakan oleh pemakai dan juga bermanfaat kalau pemakai mempercayai informasi tersebut.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara mensyaratkan bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). SAP merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang ditetapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Tujuan diberlakukannya hal tersebut adalah agar lebih akuntabel dan semakin diperlakukannya peningkatan kualitas laporan keuangan.

Untuk mengetahui kualitas akuntabilitas keuangan negara/daerah, diperlukan penilaian yang dilakukan oleh lembaga negara yang kompeten. Pemerintah telah menggariskan bahwa sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), setidaknya ada dua tugas peting yang diamanatkan kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yaitu (1) melakukan pengawasan terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah, dan (2) melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan sistem pengendalian intern.

Selain itu, dengan mengacu pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2011 tentang Percepatan Peningkatan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Negara dan Inpres Nomor 1 Tahun 2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi. Tahun 2013 BPKP secara konsisten melaksanakan pengawasan terhadap program/keahlian lintas sektoral, kebendaharaan umum negara/daerah dan kegiatan pengawasan lainnya atas penugasan presiden. BPKP secara rutin juga melakukan pengawasan akuntabilitas keuangan daerah di berbagai wilayah provinsi di Indonesia, termasuk di Provinsi Jawa Tengah.

Hasil pengawasan atas kualitas akuntabilitas keuangan daerah tahun 2014 menunjukkan bahwa telah

terjadi peningkatan kualitas akuntabilitas keuangan daerah pada Pemerintah Daerah di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Hal itu antara lain ditunjukkan dengan adanya peningkatan opini Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) serta peningkatan indikator-indikator pengelolaan program lintas sektoral.

Ukuran akuntabilitas pelaporan keuangan ditunjukkan dari opini yang diberikan oleh auditor eksternal (BPK RI) atas penyajian laporan pemerintah. Hasil audit atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun anggaran 2014 di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan terdapat 6 pemerintah daerah (pemda yang sudah memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), 6 Pemda memperoleh opini WTP dengan Paragraf Penjelas, serta 24 pemda memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Meskipun terjadi peningkatan, namun persentase jumlah LKPD yang diaudit BPK RI masih relatif kecil yaitu sebesar 30,56%, masih dibawah target nasional sebesar 60% di tahun 2015 (BPK, 2015).

Berdasarkan pada opini audit BPK di wilayah pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah yang masih relatif rendah, maka peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut mengenai kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di Provinsi Jawa Tengah. Rendahnya kualitas laporan keuangan dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya belum diterapkannya sistem informasi akuntansi keuangan, pemahaman akuntansi, sistem pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki, serta peran internal audit yang masih lemah.

Untuk menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK RI, maka peneliti perlu mengkaji secara mendalam pada salah satu kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, dalam hal ini Pemerintah Kota Semarang. Meskipun Pemerintah Daerah Kota Semarang sudah mendapatkan opini Wajar Tanpa pengecualian dari BPK, bukan berarti daerah tersebut bebas dari penyimpangan. Pengkajian dilakukan terbatas pada beberapa penyebab rendahnya kualitas laporan pemerintah daerah antara lain pemanfaatan sistem informasi akuntansi keuangan, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal auditor. Tujuannya adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh masing-masing terhadap kualitas laporan keuangan.

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, laporan keuangan pemerintah dapat dikatakan berkualitas apabila laporan tersebut (1) andal, (2) relevan, (3) dapat dipahami, dan (4) dapat dibandingkan. Laporan keuangan yang berkualitas menunjukkan bahwa Kepala Daerah bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi. Kualitas merupakan suatu penilaian terhadap output pusat pertanggungjawaban atas suatu hal, baik itu dilihat dari segi yang berwujud seperti barang maupun segi yang tidak berwujud, seperti suatu kegiatan.

Kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh para pemakai. Untuk maksud ini, pemakai diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktivitas ekonomi dan bisnis, akuntansi, serta kemauan untuk mempelajari informasi dengan ketekunan yang wajar. namun demikian, informasi kompleks yang seharusnya dimasukkan dalam laporan keuangan tidak dapat dikeluarkan hanya atas dasar pertimbangan bahwa informasi tersebut sulit untuk dapat dipahami oleh pemakai tertentu (Roviyantie, 2011).

Kualitas laporan keuangan sangat berpengaruh pada akuntabilitas, dengan kualitas laporan keuangan yang baik akan memberikan dedikasi terhadap akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas laporan keuangan yang dibuat. Alat untuk memfasilitasi agar laporan keuangan tersebut semakin transparan dan akuntabel yaitu dengan SAP. Dengan menerapkan SAP informasi keuangan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan di

pemerintahan dan juga terwujudnya transparansi serta akuntabilitas. SAP mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia. Kualitas laporan keuangan adalah penyajian laporan keuangan yang memiliki kriteria antara lain: kesesuaian dengan SAP, kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektifitas sistem pengendalian intern (Yuliani, 2010).

Tujuan pelaporan keuangan pemerintah daerah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan, alat akuntabilitas publik, dan untuk memberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Informasi dalam laporan keuangan harus relevan untuk memenuhi tujuan laporan keuangan pemerintah, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan non keuangan, dapat dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode. LKPD diharapkan dapat menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik untuk keputusan ekonomi sosial dan politik (Arsyati, 2010).

2.2. Peran Teknologi Informasi

Teknologi informasi diartikan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global (Roviyantie, 11).

Teknologi informasi meliputi komputer, perangkat lunak, *database*, jaringan, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer sebagai salah satu komponen dari teknologi merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya (Yuliani, 2010).

Teknologi informasi merupakan gambaran dari setiap teknologi yang membantu manusia dalam berkomunikasi, menyimpan, memanipulasi, menghasilkan, dan menyebarkan informasi. Pemerintah daerah saat ini berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan daerah sesuai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses pengelolaan data transaksi keuangan, penyajian laporan keuangan, serta dapat menghindari kesalahan dalam melakukan posting dari dokumen buku, jurnal, buku besar, hingga menjadi kesatuan laporan keuangan yang utuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah.

Teknologi informasi yang semakin maju memudahkan pelaksanaan informasi keuangan karena memiliki kekuatan atau potensi dalam hal ketepatan, konsistensi, kehandalan, dan kemampuan menyimpan data yang besar. Persiapan penggunaan teknologi informasi terkadang membuat pekerjaan efektif dan efisien tetapi akan mengakibatkan berkurangnya pekerjaan suatu organisasi, disamping itu penggunaan teknologi informasi membutuhkan dana yang cukup mahal.

Dengan kemajuan teknologi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka

peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan pemerintah daerah secara cepat dan akurat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁: Peran teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

2.3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan *human capital* di dalam organisasi. *Human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan *economic rent*. *Human capital* merupakan sumber inovasi dan gagasan. Karyawan yang dengan *human capital* tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi (Arsyati, 2008).

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) yaitu kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. SDM yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan SDM pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008). Kompetensi SDM mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran dan hasil (Roviyantie, 2011).

Laporan keuangan adalah suatu produk yang dihasilkan oleh bidang akuntansi, oleh karenanya diperlukan SDM yang kompeten dalam menyusun dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan SDM yang memahami dan berkompeten dalam melaksanakan akuntansi keuangan pemerintah serta organisasi tentang pemerintahan. Kemampuan SDM itu sendiri sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang berkualitas. Kompetensi SDM dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas (Roviyantie, 2011).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan dan efektifitas implementasi sistem akuntansi keuangan daerah di lingkungan pemerintah. Kompetensi merupakan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan kandungan nilai informasi dalam pelaporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

2.4. Peran Internal Audit

Internal audit merupakan suatu aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Dengan demikian internal audit membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi (Yuliani, 2010).

Inspektorat selaku aparat pengawas internal pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada walikota. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang perangkat daerah menjelaskan bahwa inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintah desa. Inspektorat dipimpin oleh inspektur dimana dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada bupati/walikota (Yuliani, 2010).

Dalam memainkan perannya auditor internal dibagi menjadi dua kategori utama yaitu jasa assurance yang merupakan penilaian objektif auditor internal atas bukti untuk memberikan pendapat atau kesimpulan independen mengenai proses, sistem atau subyek masalah lain dan jasa konsultasi yang merupakan pemberian saran, dan umumnya dilakukan atas permintaan khusus dari klien, dalam melaksanakan jasa konsultasi, auditor internal harus tetap menjaga obyektifitasnya dan tidak memegang tanggung jawab manajemen. Adanya peran auditor internal yang baik akan meningkatkan kandungan nilai informasi dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Peran internal audit berpengaruh positif terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, dan juga berguna pada penelitian yang bersifat eksperimen dimana variabel independennya dilakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependennya secara langsung (Umar, 2008). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat analisis.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bagian keuangan Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006). *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti antara lain: (a) pegawai negeri sipil, (b) pegawai yang melaksanakan fungsi akuntansi/keuangan, dan (c) pegawai yang berkerja sebagai kepala bagian dan staf bagian akuntansi/keuangan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 13 SKPD di Kota Semarang yang berjumlah 33 responden pegawai bagian keuangan di setiap SKPD.

3.3. Metode Analisis

3.3.1. Koefisien Determinasi

Dilihat dari *adjusted R square* yang artinya seberapa besar kontribusi variabel terikat.

3.3.2. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari kualitas laporan keuangan sebagai variabel dependen, sedangkan peran teknologi

informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit sebagai variabel independen.

Bentuk umum dari perumusan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Kualitas Laporan Keuangan
- X₁ : Peran Teknologi Informasi
- X₂ : Kompetensi Sumber Daya Manusia
- X₃ : Peran Internal Audit
- β : Koefisien Korelasi
- α : Konstanta
- e : Error

3.3.3. Uji F

Uji model yang dilakukan adalah dengan melakukan Uji F. uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan telah sesuai atau tidak. Uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda dengan kriteria pengujian.

3.3.4. Uji t

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian terhadap t-statistik adalah:

- a. Jika $\text{sig} < \alpha$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien β positif, maka hipotesis diterima
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien β negatif, maka hipotesis ditolak
- c. Jika $\text{sig} > \alpha$, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 1.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.587	1.59040

a. Predictors: (Constant), audit intrnl, peran TI, kompetensi.sdm

b. Dependent Variable: kualitas.lap.keu

Sumber: Data Diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,587. Hal ini berarti 58,7% kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang dapat dijelaskan oleh variabel peranan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit. Sedangkan 41,3%

variabel kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang tidak terdapat dalam penelitian ini adalah pemahaman akuntansi, penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, sistem pengendalian intern, pengalaman kerja, dan beberapa faktor eksternal yang dianggap bisa mempengaruhi kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

4.1.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Tampilan hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil uji F (Anova)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.709	3	40.903	16.171	.000 ^a
	Residual	73.352	29	2.529		
	Total	196.061	32			

a. Predictors: (Constant), audit intrnl, peranTI, ,kompetensi.sdm
b. Dependent Variable: kualitas.lap.keu

Sumber: Data Diolah (2016)

Hasil pengujian ANOVA atau uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,171 dengan tingkat signifikan 0,000 yang nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

4.1.3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing variabel bebas yaitu peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit terhadap variabel terikat yaitu kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hasil uji t ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.258	5.088			-.247	.806
	kompetensi.sdm	.419	.167	.404		2.500	.018
	peran.audit	1.012	.323	.423		3.135	.004
	sia	.081	.120	.103		.676	.504

a. Dependent Variable: kualitas.lap.keu

Sumber: Data Diolah (2016)

Tabel di atas merupakan hasil dari pengujian variabel peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, nilai t tabel yang digunakan pada tingkat signifikan 5% dan $df=89$ sebesar 1,66216. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara individual variabel peran teknologi informasi memberikan nilai koefisien sebesar 0,676 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$) dengan probabilitas signifikan 0,504 (lebih besar dari nilai probabilitas 0,05). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel peran teknologi informasi tidak berpengaruh secara terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan nilai koefisien 2,500 dengan probabilitas signifikan 0,018. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang searah dengan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji regresi di atas juga menunjukkan nilai t hitung pada variabel peran internal audit sebesar 3,135 dengan probabilitas signifikan 0,004. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa variabel peran internal audit mempunyai hubungan yang searah dengan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel peran internal audit berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Peran Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang

Pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses pengelolaan data transaksi keuangan, penyajian laporan keuangan, serta dapat menghindari kesalahan dalam melakukan posting dari dokumen buku, jurnal, buku besar, hingga menjadi kesatuan laporan keuangan yang utuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah menyebutkan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan pemerintah daerah, dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada layanan publik. Dengan kemajuan teknologi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan pemerintah daerah secara cepat dan akurat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hal ini dikarenakan tingkat capaian responden rata-rata untuk variabel peran teknologi informasi berada pada kategori baik, tapi pada kenyataannya pemerintah dengan pemanfaatan teknologi informasi belum sepenuhnya dapat mempertinggi efektifitas, menjawab kebutuhan informasi, meningkatkan kinerja, meningkatkan efisiensi aparatur pemerintah dalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun secara persepsi SKPD telah melaksanakannya dengan sebaik mungkin, namun pada kenyataannya yang ada bahwa SKPD belum bisa membuktikan bahwa mereka mampu untuk menghasilkan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang baik.

Dari distribusi frekuensi variabel peran teknologi informasi, dimana rata-rata tingkat capaian responden berada pada kategori baik. Tapi pada kenyataannya belum sepenuhnya dapat mempertinggi efektifitas kinerja, meningkatkan efisiensi aparatur pemerintah dalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun secara persepsi SKPD

telah melaksanakannya dengan sebaik mungkin, namun pada kenyataannya yang ada bahwa SKPD belum bisa membuktikan bahwa mereka mampu untuk menghasikan kualitas laporan keuangan pemerintah yang baik.

Jadi hal ini menunjukkan bahwa pemerintah belum sepenuhnya memanfaatkan peran teknologi informasi. Padahal pemanfaatan teknologi informasi pada pemerintah daerah dapat meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ke arah yang lebih baik.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang

Sumber daya manusia merupakan *human capital* di dalam organisasi. *Human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan *economic rent*. *Human capital* merupakan sumber inovasi dan gagasan. Karyawan yang dengan *human capital* tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan dan efektifitas implementasi sistem akuntansi keuangan daerah di lingkungan pemerintah. Kompetensi merupakan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan kandungan nilai informasi dalam pelaporan keuangan pemerintah daerah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hasil uji t yang dilakukan, nilai yang dihasilkan untuk variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 2,500. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,66216. Dengan nilai t hitung > t tabel, maka variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hal tersebut diperkuat dengan nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,018 lebih kecil dari nilai probabilitas $\alpha = 0,05$. Sehingga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil pengujian juga didapatkan nilai koefisien regresi sumber daya manusia sebesar 0,404 yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi sumber daya manusia Pemerintah Daerah Kota Semarang sebesar 1% maka kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang akan naik sebesar 40,4%. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan pemerintah Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan auditor internal pemerintah terhadap kualitas Laporan Keuangan Daerah Kota Bandung. Penelitian tersebut menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Roviyantje (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah survey pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Tasikmalaya menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Penelitian Rahmawati (2010) menyimpulkan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap nilai laporan keuangan. Hal ini disebabkan kondisi pegawai bagian keuangan sudah mendukung dan diimbangi dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah. Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pembentukan kompetensi dan komitmen pegawai baik secara individu atau kelompok guna memenuhi

kebutuhan organisasi dan mengintegrasikan kompetensi tersebut dalam sistem manajemen yang dijalankan organisasi.

4.2.3. Pengaruh Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang

Internal audit merupakan suatu aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Dengan demikian internal audit membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi.

Dalam memainkan perannya auditor internal dibagi menjadi dua kategori utama yaitu jasa *assurance* yang merupakan penilaian obyektif auditor internal atas bukti untuk memberikan pendapat atau kesimpulan independen mengenai proses, sistem atau subyek masalah lain dan jasa konsultasi yang merupakan pemberian saran, dan umumnya dilakukan atas permintaan khusus dari klien, dalam melaksanakan jasa konsultasi, auditor internal harus tetap menjaga obyektifitasnya dan tidak memegang tanggung jawab manajemen. Adanya peran auditor internal yang baik akan meningkatkan kandungan nilai informasi dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran internal audit memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Dari hasil uji t yang dilakukan, nilai yang dihasilkan untuk variabel peran internal audit sebesar 3,135. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,66216. Dengan nilai t hitung > t tabel, maka variabel peran internal audit berpengaruh positif terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. Hal tersebut diperkuat dengan nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai probabilitas $\alpha = 0,05$. Sehingga, variabel peran internal audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil pengujian juga didapatkan nilai koefisien regresi peran internal audit sebesar 0,423 yang berarti bahwa setiap kenaikan peran internal audit sebesar 1% maka kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang akan naik sebesar 42,3%. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa peran internal audit mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Adanya peran internal audit akan dapat membantu pemerintah dalam menyiapkan laporan keuangan pemerintah yang berkualitas dan handal untuk menentukan keandalan informasi keuangan yang dihasilkan oleh SKPD. Proses review terhadap laporan keuangan menentukan apakah laporan keuangan tersebut telah disajikan sesuai ketentuan yang berlaku. Masukan yang diberikan oleh internal auditor atau inspektorat dalam proses review ini akan menuntun terwujudnya laporan keuangan yang sesuai dengan SAP sehingga meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dkk (2010) yang meneliti tentang pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan peran internal audit terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sudi pada Pemerintah Kota Banda Aceh. Penelitian tersebut menemukan bahwa peran internal audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Winidyaningrum (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening pengendalian intern akuntansi, menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Peran teknologi informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.
- b. Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.
- c. Peran internal audit mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.
- d. Peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.

5.2. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu wilayah di Kota Semarang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi ke semua objek secara keseluruhan.
- b. Dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 58,7%. Sedangkan 41,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga variabel penelitian yang digunakan masih kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang.
- c. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner serta kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

5.3. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa:

- a. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, serta peran internal audit telah baik dilakukan tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah. Pemerintah sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai peran teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan peran internal audit dalam pembuatan laporan keuangan agar kualitas laporan keuangan dari pemerintah dapat terus ditingkatkan.
- b. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain seperti penerapan SAP, pengalaman kerja, pemahaman akuntansi, serta masih banyak hal lainnya yang dapat dijadikan variabel penelitian, sehingga dapat dibandingkan dengan hasil penelitian penulis.
- c. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan berbagai macam metode, seperti wawancara langsung, metode survey lapangan, dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Andreica, A. 2010. Information systems for financial and administrative management-case study on babes-bolyai university. *Studia Universitatis Babes-Bolyai. Studia Europaea*, 55(1), p.163.
- Arad, H. dan Hoda, A. 2009. *Information on Internal Controls*. SSRN Digital Library, Information Systems and Technology USA
- Arsyati. 2008. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan PNPB Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Instansi*. Tesis. Universitas Syiah Kuala
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2015. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2015*
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga
- Bharadwaj, A. S. 2000. A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: an empirical investigation. *MIS quarterly*, pp. 169-196.
- Doyle, J., Ge, W., dan McVay, S. 2007. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of accounting and Economics*, 44(1), pp. 193-223.
- Freeman, R. J dan Shoulder, C. 2008. *Governmental and Nonprofit Accounting Theory and Parctice*. Ninth Edition New Jersey: Pearson International edition
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik..* Yogyakarta. Andi
- Mardiasmo. 2006. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 2(1), pp. 1-17
- Nordian, D. 2007. *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta. Salemba Empat
- Roviyantie, D. 2011. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Universitas Siliwangi
- Republik Indonesia. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 56 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah*. Jakarta
- Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Nomor 71 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta
- Republik Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta
- Republik Indonesia. 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 105 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah*. Jakarta
- Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 33 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*. Jakarta
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 17 tentang Keuangan Negara*. Jakarta
- Rosmawato. 2011. *Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Bandung*. Skripsi. Universitas Komputer
- Yuliani, S. 2010. Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Banda Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 3 (2), pp. 206-220

DEADLINE
Issue 1 → 10 February
ISSUE 2 → 10 August

Index by: Portal Garuda, Google
Scholar, In process DOAJ index

ISSN: 0853-6627

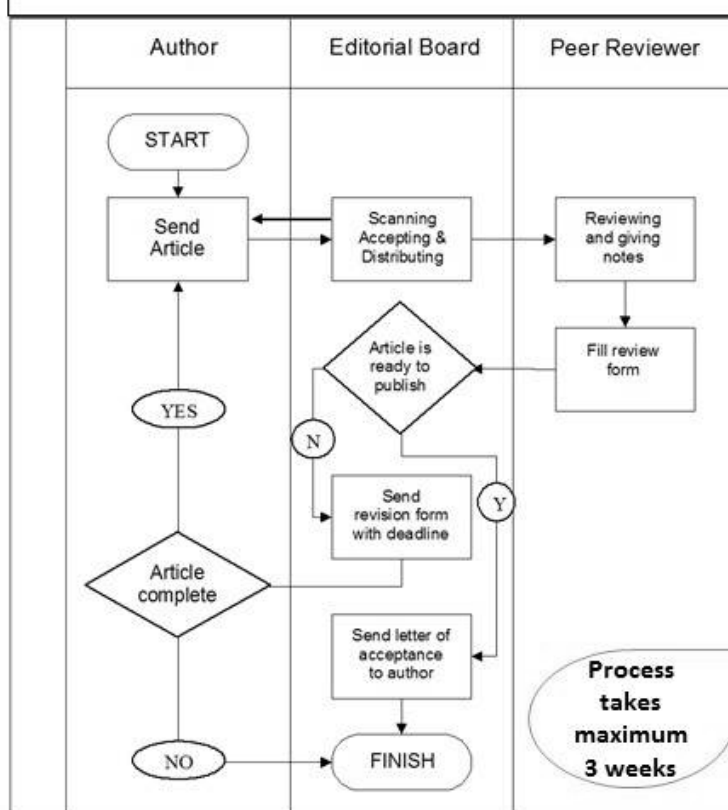
KINERJA

Journal of Business and Economics

CALL FOR PAPER

ISSUE 1 (MARCH) ; ISSUE 2 (SEPTEMBER)

ARTICLE ACCEPTANCE PROCESS FOR JURNAL KINERJA



We Accepted

**Proper Article in
business,
economics,
accounting
subject (JEL)**

**Well referenced
empirical article**

**Full English
Start From
Volume 21
(2017)**

**Within 4000 –
7000 words (or
15 – 20 pages)**

CP: +6281933102314

**Download Guideline & Manuscript: www.bit.ly/kinerja2016
Submit article to: kinerja@mail.uajy.ac.id or <http://ojs.uajy.ac.id/>**

CALL FOR PAPERS (ENGLISH VERSION SINCE VOLUME 21) KINERJA: JOURNAL OF BUSINESS AND ECONOMICS

KINERJA IN BRIEF

1. KINERJA is an international academic journal that receive papers in Economics, Management, Business and Accounting issues (JEL).
2. KINERJA is publishing regularly in March (**submission deadline February 10**) and September (**submission deadline August 10**).
3. KINERJA provides a forum for lecturers, academias, researchers, practitioners, and students to deliver and share knowledge in the form of empirical and theoretical research articles, case studies, and literature reviews.
4. Every paper published in KINERJA is not published (or in the middle of publishing process) in the other academic journals.
5. The paper will be processing through editorial screeing and blind reviewing by editorial team. There are some points that need to considers by author in order to meet our standard:
 - a. Relevancy to issues that trends in Economics, Management, Business & Accounting.
 - b. Consistency of papers.
 - c. Written logic and well academic written.
 - d. Originality of analysis, paper contribution to academic and practice.
 - e. Well referenced by using recent publication and more than 70% national/international reputable journal.

KINERJA Paper Formatting and Submission

1. Paper that willing to submit to KINERJA need to follow our template that available at www.bit.ly/kinerja2017 (latest version **20160920**)
2. We are using *Harvard System of Referencing (5th edition)*.
Link: <http://libweb.anglia.ac.uk/referencing/files/QuickHarvardGuide2015.pdf>
Link: http://libweb.anglia.ac.uk/referencing/files/Harvard_referencing_2015.pdf
3. Question (or paper submission) directed to : **kinerja@mail.uajy.ac.id** with format [Author–Affiliation–Title]
4. Submission preferably to our online journal platform (new contributor need to register first) <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/>

KINERJA: Journal of Business and Economics
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari 43, Yogyakarta
Telp : (0274) 487711. Ext : 2133
Fax : (0274) 4852274
Email : kinerja@mail.uajy.ac.id ; Web : <https://ojs.uajy.ac.id/>
PIC : Dwitya Aribawa (Text/Whatsapp: +6281933102314)

INDEKS

JURNAL KINERJA, Volume 19, No. 2, September Tahun 2015

No.	Judul	Penulis	Halaman
1	Peningkatan Tarif Cukai Rokok dan Dampaknya terhadap Perekonomian dan Pendapatan Sektoral Jawa Tengah	Fatoni Ashar Firmansyah	99-114
2	Persepsi Terhadap Makanan Tradisional Jawa Timur: Studi Awal Terhadap Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya	Priskila Adiasih Ritzky K.M.R. Brahmana	115-128
3	Dampak Implementasi Rgec Terhadap Nilai Perusahaan Yang <i>Go Public</i> di Bursa Efek Indonesia	Wardoyo Rizki Muti Agustini	129-142
4	Dampak Struktur Pasar dan Efisiensi Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah	Rizky Yudaruddin	143-152
5	Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil dan Menengah di Purwokerto Utara	Wida Purwidiyanti Tri Septin M Rahayu	153-163
6	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Senjangan Anggaran dengan Ideologi Etis sebagai Variabel Pemoderasi	Sri Widodo	164-175
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap (Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung)	Astadi Pangarso Vidi Ramadhyanti	176-196

JURNAL KINERJA, Volume 20, No. 1, Maret Tahun 2016

No.	Judul	Penulis	Halaman
1	Gender, Tingkat Pendidikan dan Lama Usaha Sebagai Determinan Penghasilan UMKM Kota Surabaya	Romauli Nainggolan	1-12
2	Pengaruh Kredibilitas Endorser Pada Niat Beli Konsumen dan Tingkat Kepercayaan Pada Iklan	Daniel Yudistya Wardhana	13-28
3	Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung Tenun Dengan Peningkatan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya	Desy Herma Fauza	29-41
4	Pengukuran Tingkat Kesehatan dan Gejala Financial Distress Pada Bank Umum Syariah di Indonesia	Junaidi	42-52
5	Pertumbuhan Ekonomi, Ketimpangan Pendapatan dan Desentralisasi di Indonesia	Lestari Agusalim	53-68
6	Implementasi Perda 8 Tahun 2010 Tentang Pengalihan BPHTB Untuk Meningkatkan PAD Kabupaten Jombang	Dwi Ermayanti	69-80
7	Analisis Pengendalian Kualitas Produk Dengan Metode Six Sigma Pada Perusahaan Percetakan PT. Okantara	Rr. Rieka F.Hutami Camelia Yunitasari	81-94

