

**METODE
PENELITIAN
KUANTITATIF**

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari pemegang hak cipta,
kecuali mencantumkan identitas pemegang hak cipta.



AGUNG WIDHI KURNIAWAN
ZARAH PUSPITANINGTYAS

METODE PENELITIAN KUANTITATIF

Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas

Metode Penelitian Kuantitatif/Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas.

—Yogyakarta: Pandiva Buku; 2016.

xii + 212 hal; 21 cm

ISBN: 978-602-73748-2-9

METODE PENELITIAN KUANTITATIF

Penulis:

Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas

Perancang Isi:

Agung W Kurniawan

Desain Kover:

Agung W Kurniawan

Cetakan Pertama: April 2016

Penerbit:



PANDIVA BUKU

Jogokaryan MJ III/503 Mantrijeron Yogyakarta

Telp. 62 274 384657

www.pandivabuku.com

pandivabuku@gmail.com

@PandivaBuku

KATA PENGANTAR

Secara umum tujuan penelitian adalah: (1) menemukan sesuatu yang relatif baru tentang suatu pengetahuan tertentu, (2) membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan (3) memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan cara atau teknik ilmiah yaitu Metode Penelitian.

Buku ini menyajikan metode penelitian kuantitatif secara runtut, mulai dari bab 1 tentang filsafat ilmu dan metode penelitian sampai dengan bab 12 tentang etika dalam penelitian. Tata cara penyusunan judul penelitian serta cara menyusun sumber rujukan juga dibahas secara ringkas dan jelas, masing-masing beserta contohnya.

Dengan terbitnya buku Metode Penelitian Kuantitatif ini, semoga dapat menambah rujukan pengetahuan bagi calon peneliti, peneliti, dan pengajar tentang tata cara melakukan

penelitian kuantitatif dan penulisan laporan hasil penelitian, baik itu berupa Skripsi, Tesis, Disertasi, artikel ilmiah, dan sebagainya.

Puji syukur atas segala limpahan rahmat dan karunia Allah SWT atas terselesaikannya buku ini, serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungannya. Selanjutnya, kritik dan saran dari pembaca akan kami terima dengan senang hati untuk penyempurnaan buku ini pada edisi selanjutnya. Semoga apa yang telah kami terima dari semua pihak mendapat imbalan dari Allah SWT dan menjadi amal baik bagi kita semua. Aamiin.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1. FILSAFAT ILMU DAN METODE PENELITIAN	1
PENDAHULUAN	2
FILSAFAT ILMU.....	2
HUBUNGAN FILSAFAT ILMU DAN METODE PENELITIAN ...	5
RINGKASAN	6
LATIHAN SOAL	7
REFERENSI.....	7
BAB 2. KONSEP DASAR METODE PENELITIAN:	
PENDEKATAN KUANTITATIF	9
PENDAHULUAN	10
FILOSOFI PENELITIAN	10
PENGERTIAN METODE PENELITIAN.....	11

JENIS-JENIS PENELITIAN DAN KARAKTERISTIK	
PENELITIAN YANG BAIK	13
PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF	18
TAHAPAN PENELITIAN KUANTITATIF	20
RINGKASAN	23
LATIHAN SOAL	23
REFERENSI	24
BAB 3. JUDUL, RUMUSAN MASALAH, TUJUAN	
DAN MANFAAT PENELITIAN	27
PENDAHULUAN	28
MERUMUSKAN JUDUL PENELITIAN	28
CARA MERUMUSKAN MASALAH	31
PERUMUSAN TUJUAN PENELITIAN	35
PERUMUSAN MANFAAT PENELITIAN	36
RINGKASAN	36
LATIHAN SOAL	37
REFERENSI	37
BAB 4. STUDI KEPUSTAKAAN, VARIABEL PENELITIAN,	
KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	39
PENDAHULUAN	40
STUDI KEPUSTAKAAN SEBAGAI LANDASAN	
BERPIKIR DALAM PENELITIAN	40
PENGERTIAN DAN JENIS-JENIS VARIABEL	
PENELITIAN.....	41
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	45
PENYUSUNAN KERANGKA KONSEPTUAL.....	47

HIPOTESIS PENELITIAN DAN CARA PENGAJUAN	
HIPOTESIS PENELITIAN	51
RINGKASAN	53
LATIHAN SOAL	54
REFERENSI	54
BAB 5. SUBJEK, OBJEK, DAN LOKASI PENELITIAN	57
PENDAHULUAN	58
PENGERTIAN SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN	58
MENENTUKAN SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN	58
CONTOH SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN.....	59
MENENTUKAN LOKASI PENELITIAN	61
RINGKASAN	63
LATIHAN SOAL	63
REFERENSI	63
BAB 6. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK	
PENGAMBILAN SAMPEL.....	65
PENDAHULUAN	66
PENGERTIAN POPULASI PENELITIAN	66
PENGERTIAN SAMPEL PENELITIAN.....	67
TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	68
MENENTUKAN UKURAN SAMPEL.....	70
RINGKASAN	74
LATIHAN SOAL	75
REFERENSI	75
BAB 7. DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA.....	77
PENDAHULUAN	78
PENGERTIAN DAN JENIS DATA PENELITIAN.....	78

METODE PENGUMPULAN DATA.....	79
RINGKASAN	84
LATIHAN SOAL	84
REFERENSI	84

BAB 8. INSTRUMEN PENELITIAN DAN SKALA

PENGUKURAN DATA	87
PENDAHULUAN	88
PENGERTIAN DAN PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN.....	88
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	90
JENIS-JENIS INSTRUMEN PENELITIAN.....	93
PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN	94
UJI INSTRUMEN PENELITIAN.....	97
SKALA PENGUKURAN DATA.....	98
RINGKASAN	99
LATIHAN SOAL	99
REFERENSI	100

BAB 9. TEKNIK ANALISIS DATA: PENGUJIAN

HIPOTESIS MELALUI ANALISIS STATISTIK.....	101
PENDAHULUAN	102
CARA ANALISIS DATA.....	102
PENGUJIAN HIPOTESIS.....	103
PERAN STATISTIK DALAM PENELITIAN KUANTITATIF ...	106
RINGKASAN	111
LATIHAN SOAL	111
REFERENSI.....	111

BAB 10. INTERPRETASI, PEMBAHASAN HASIL	
PENELITIAN, DAN PENARIKAN KESIMPULAN	113
PENDAHULUAN	114
INTERPRETASI HASIL PENELITIAN	114
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	120
PENARIKAN KESIMPULAN.....	126
PEMBERIAN SARAN	128
RINGKASAN	129
LATIHAN SOAL	129
REFERENSI.....	130
BAB 11. PENULISAN RUJUKAN DAN SUMBER	
RUJUKAN.....	133
PENDAHULUAN	134
PENULISAN RUJUKAN	134
PENULISAN SUMBER RUJUKAN.....	136
RINGKASAN	138
LATIHAN SOAL	139
REFERENSI.....	139
BAB 12. ETIKA DALAM PENELITIAN.....	141
PENDAHULUAN	142
ETIKA DALAM PENELITIAN	142
PELANGGARAN ETIKA DALAM PENELITIAN.....	145
RINGKASAN	146
LATIHAN SOAL	146
REFERENSI	147
DAFTAR LAMPIRAN	149

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	
Perbedaan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif	19
Tabel 3.1	
Hubungan Antara Ketepatan Rumusan Masalah dan Cara Pemecahannya.....	32
Tabel 6.1	
Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Tingkat Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	71
Tabel 8.1	
Contoh Penyusunan Instrumen Penelitian	95
Tabel 8.2	
Ringkasan Tingkatan Skala Pengukuran.....	99
Tabel 9.1	
Perbedaan Metode Parametrik dan Nonparametrik	110
Tabel 10.1	
Contoh Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	116

BAB 1

FILSAFAT ILMU DAN METODE PENELITIAN

PENDAHULUAN

Manusia selalu berusaha menemukan kebenaran. Mengapa? Karena, maksud dari hidup ini adalah untuk mencari kebenaran. Namun demikian, kebenaran ilmiah bersifat tidak mutlak, melainkan bersifat nisbi (relatif) dan sementara (tentatif). Bab ini akan menjelaskan tentang makna kebenaran ilmiah, tujuan filsafat ilmu, serta hubungan filsafat ilmu dan metode penelitian.

FILSAFAT ILMU

Manusia selalu berusaha menemukan kebenaran. Mengapa? Karena, maksud dari hidup ini adalah untuk mencari kebenaran. Apakah kebenaran itu? Apakah kebenaran itu merupakan kenyataan? Jika kebenaran itu adalah kenyataan, bukankah kenyataan (*dos sollen*) itu tidak selalu yang seharusnya (*dos sein*) terjadi? Sebab, kenyataan yang terjadi bisa saja berbentuk ketidakbenaran (keburukan). Kebenaran yang dimaksud dalam bahasan ini adalah kebenaran ilmiah atau kebenaran keilmuan.

Kebenaran ilmiah bersifat tidak mutlak, melainkan bersifat nisbi (relatif) dan sementara (tentatif). Artinya, apa yang dipahami sebagai kebenaran saat ini mungkin suatu saat perlu dicari kebenaran yang lebih jati lagi, dan demikian seterusnya. Kebenaran ilmiah merupakan hasil koheren antara sistem kebenaran ilmiah dan fakta empiris. Kebenaran ilmiah yang objektif bersifat kemungkinan, tentatif, evolutif, relatif, dan bahkan tidak pernah mencapai kesempurnaan.

Kebenaran ilmiah tidak bisa dibuat sebagai suatu standar yang berlaku bagi semua jenis ilmu. Tidak ada standar pengukuran tunggal dalam mengukur kebenaran ilmu pengetahuan. Kebenaran ilmiah dapat diperoleh dengan metode ilmiah. Kebenaran ilmiah muncul dari hasil penelitian ilmiah, artinya suatu kebenaran tidak mungkin muncul tanpa adanya tahapan-tahapan yang harus dilalui untuk memperoleh pengetahuan ilmiah.

Kebenaran dapat digunakan sebagai suatu kata benda baik yang nyata berwujud maupun tidak berwujud. Kebenaran dapat dikelompokkan dalam tiga makna, yaitu: kebenaran empiris, kebenaran rasional, dan kebenaran metafisik. Kebenaran empiris menunjukkan hubungan antara pernyataan dan yang dirasakan. Kebenaran rasional merupakan hubungan antara pernyataan dan realitas objektif. Kebenaran metafisik berkaitan dengan yang ada sejauh berhadapan dengan akal budi, karena yang ada mengungkapkan diri kepada akal budi. Yang ada merupakan dasar dari kebenaran, dan akal budi yang menyatakannya.

Filsafat ilmu bertujuan untuk memahami apa dan bagaimana hakikat dan sifat ilmu, kedudukan ilmu di dalam cakrawala pengetahuan manusia, serta untuk memperluas wawasan ilmiah guna menghadapi perkembangan ilmu yang secara cepat dan mendasar dengan berbagai implikasinya bagi kehidupan umat manusia (Puspitaningtyas, 2011).

Filsafat ilmu ditentukan oleh objek apa yang dipikirkan. Bahwa, filsafat ilmu merupakan suatu proses berpikir bebas dan sistematis. Terdapat empat hal yang mendorong manusia untuk berfilsafat, yaitu:

1. Ada orang yang tahu di tahunya,
2. Ada orang yang tahu di tidaktahunya,
3. Ada orang yang tidak tahu di tahunya, dan
4. Ada orang yang tidak tahu di tidaktahunya.

Untuk mendapatkan pengetahuan yang benar, maka ketahuilah apa yang kau tahu dan ketahuilah pula apa yang kau tidak tahu.

Terdapat tiga telaah kritis dalam filsafat ilmu dalam rangka mencari kebenaran ilmiah, yaitu: ontologi, epistemologi, dan aksiologi.

Ontologi, membahas tentang apa yang dikaji oleh pengetahuan itu? Ontologi merupakan hakikat yang ada dan menjadi asumsi dasar dari kenyataan dan kebenaran. Ontologi bermaksud mencari esensi dari eksistensi terakhir dan terdalam dari suatu ilmu. Esensi dari ilmu adalah pengetahuan.

Epistemologi, membahas tentang bagaimana cara memperoleh pengetahuan? Epistemologi merupakan sarana, sumber, tata cara untuk memperoleh pengetahuan secara sistematis. Dengan kata lain, epistemologi dapat diartikan sebagai pengetahuan sistematis terkait dengan metode dan prosedur yang dilakukan untuk menjelaskan suatu fenomena. Sistematis dan logika sangat berperan dalam epistemologi, demikian halnya dengan metode-metode berpikir seperti deduktif dan induktif. Makna epistemologi ini dapat disimpulkan bahwa untuk mencari kebenaran ilmiah digunakan metode ilmiah, baik menggunakan pendekatan kuantitatif ataupun kualitatif.

Aksiologi, membahas tentang untuk apa pengetahuan dicari? Sebagai landasan ilmu, aksiologi bermaksud menyelidiki nilai-nilai (*value*), tindakan moral yang melahirkan nilai etika, serta ekspresi keindahan yang melahirkan nilai estetika.

HUBUNGAN FILSAFAT ILMU DAN METODE PENELITIAN

Berfilsafat berarti mempertanyakan tentang apakah sebenarnya ilmu itu? Apakah ciri-ciri yang hakiki yang membedakan ilmu dari pengetahuan-pengetahuan lain yang bukan ilmu? Bagaimana mengetahui bahwa ilmu merupakan pengetahuan yang benar? Kriteria apa yang dipakai dalam menentukan kebenaran secara ilmiah? Mengapa ilmu mesti dipelajari? Apa kegunaan ilmu yang sebenarnya? Dan sebagainya.

Tujuan berfilsafat ialah menemukan kebenaran yang sebenarnya. Upaya menemukan kebenaran tersebut dilakukan berdasarkan suatu cara atau metode yang disebut sebagai metode ilmiah atau metode penelitian. Metode penelitian merupakan upaya untuk menemukan kebenaran dan/ atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau kesenian berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Metode penelitian adalah cara atau langkah-langkah sistematis dan logis tentang pengumpulan data, pengolahan data, analisa data, pengambilan kesimpulan, dan cara pemecahan masalah. Jadi, upaya untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang benar diperlukan cara-cara yang benar pula. Berdasarkan uraian ini tampak jelas hubungan antara filsafat ilmu dan metode penelitian.

Ilmu merupakan akumulasi pengetahuan yang menjelaskan hubungan kausalitas dari suatu objek menurut metode tertentu secara sistematis. Filsafat ilmu merupakan hasil pikiran manusia yang kritis yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk yang sistematis. Jadi, ilmu pengetahuan diperoleh melalui proses metode dan untuk mencapai hasil penelitian yang valid dan reliabel maka metode penelitian harus dilandasi filsafat ilmu.

Berfilsafat artinya berhasrat atau berkeinginan yang sungguh-sungguh untuk mencari kebenaran ilmu. Mendalami unsur-unsur pokok ilmu melalui filsafat ilmu dan metode penelitian, maka secara menyeluruh kita dapat memahami sumber hakikat dan tujuan ilmu. Misalnya: memahami sejarah pertumbuhan, perkembangan dan kemajuan ilmu ekonomi, maka kita akan mendapat gambaran tentang proses ilmu ekonomi secara historis.

Kebenaran ilmiah perlu dicari, karena melalui kebenaran ilmiah akan diperoleh kesesuaian antara pikiran manusia dan keadaan sebenarnya yang bersifat runtut, logis, dan saling berhubungan. Kebenaran ilmiah umumnya diperoleh melalui kegiatan ilmiah.

RINGKASAN

Kebenaran dapat dikelompokkan dalam tiga makna, yaitu: kebenaran empiris, kebenaran rasional, dan kebenaran metafisik. Filsafat ilmu bertujuan untuk memahami apa dan bagaimana hakikat dan sifat ilmu. Terdapat tiga telaah kritis dalam filsafat ilmu dalam rangka mencari kebenaran ilmiah, yaitu: ontologi, epistemologi, dan aksiologi.

LATIHAN SOAL

1. Apa yang dimaksud dengan filsafat ilmu?
2. Sebut dan jelaskan makna kebenaran!
3. Jelaskan sifat kebenaran dalam keilmuan!
4. Apa tujuan filsafat ilmu?
5. Bagaimana hubungan filsafat ilmu dan metode penelitian?

REFERENSI

- Puspitaningtyas Z, 2011. Strategi Pengembangan Ilmu Ekonomi Dalam Perspektif Filsafat Ilmu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 7(3): 356-372.
- Soetriono, R Hanafie, 2004. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Suriasumantri JS, 1984. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Penerbit Sinar Harapan.

BAB 2

KONSEP DASAR METODE PENELITIAN: PENDEKATAN KUANTITATIF

PENDAHULUAN

Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental atau noneksperimental, interaktif atau noninteraktif. Metode-metode ilmiah tersebut telah dikembangkan secara intensif, melalui berbagai uji coba sehingga telah memiliki prosedur yang baku.

Penelitian harus dilakukan mengacu pada akar filosofinya. Hakikat filosofi ialah kebenaran yang diperoleh melalui berpikir logis, sistematis dan metodis. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu. Secara umum terdapat tiga sifat tujuan penelitian, yaitu: (1) penemuan, (2) pembuktian, dan (3) pengembangan. Penemuan berarti hasil penelitian mampu menemukan sesuatu yang relatif baru tentang suatu pengetahuan tertentu. Pembuktian berarti hasil penelitian mampu membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Pengembangan berarti hasil penelitian mampu memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

FILOSOFI PENELITIAN

Filosofi adalah suatu ilmu yang menjadi penuntun untuk pelaksanaan atas pemahaman yang menjadi keyakinan tiap-tiap individu maupun kelompok. Penelitian harus dilakukan

mengacu pada akar filosofinya. Hakikat filosofi ialah kebenaran yang diperoleh melalui berpikir logis, sistematis dan metodis (mengggunakan metode). Kebenaran merupakan sesuatu yang didasarkan pada hal yang nyata yang sesuai dengan logika sehat manusia. Berpikir logis merupakan berpikir secara bernalar menurut logika yang diakui secara ilmu pengetahuan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah yang terjadi dalam suatu kegiatan sosial masyarakat. Sistematis adalah berpikir dan berbuat yang bersistem, yaitu beruntut dan tidak tumpang-tindih. Metodis adalah berpikir dan berbuat sesuai dengan metode tertentu yang diakui kebenarannya. Penelitian merupakan suatu bentuk kegiatan dari proses sosial yang disusun secara sistematis, logis dan metodis dalam kaitannya untuk menemukan suatu kebenaran dalam proses sosial tersebut.

PENGETIAN METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan/ atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau kesenian. Sedangkan, metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara atau teknik ilmiah yang dimaksud adalah dimana kegiatan penelitian itu dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. **Rasional**, berarti penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh nalar manusia. **Empiris**, berarti cara atau teknik yang dilakukan selama penelitian itu dapat diamati

oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara atau teknik atau langkah yang digunakan selama proses penelitian. **Sistematis**, maksudnya adalah proses yang dilakukan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang logis dan runtut.

Data yang diperoleh melalui penelitian disebut sebagai data empiris. Data empiris harus mempunyai kriteria valid, reliabel, dan objektif. **Valid**, berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mendapatkan data yang valid, maka validitas hasil penelitian dapat diuji melalui pengujian reliabilitas dan objektivitas data penelitian yang telah terkumpul. Pada umumnya, jika data penelitian adalah reliabel dan objektif, maka terdapat kecenderungan hasil penelitian akan valid. **Reliabel**, berkenaan dengan derajat konsistensi (ketepatan) data dalam interval waktu tertentu. **Objektif**, berkenaan dengan kesepakatan di antara banyak orang (*interpersonal agreement*). Validitas data hasil penelitian dapat diperoleh melalui cara penggunaan instrumen penelitian yang valid, sumber data yang tepat dan cukup jumlahnya, serta metode pengumpulan dan analisis data yang benar. Untuk memperoleh data yang reliabel, maka instrumen penelitian yang digunakan harus reliabel. Selanjutnya, untuk memperoleh data yang objektif, maka perlu digunakan sampel yang besar atau sumber data yang jumlahnya mendekati jumlah populasi sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi pada populasi. Oleh karena itu, sebelum dilakukan tahap pengumpulan data maka instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Tujuan dilakukan penelitian ialah dapat menggunakan hasil yang diperoleh untuk menemukan teori baru, menguji (menerima atau menolak) suatu teori, serta mengembangkan teori. Teori secara sederhana diartikan sebagai pernyataan (*statement*) yang sudah teruji kebenarannya. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Memahami, berarti memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya menjadi tahu. Memecahkan, berarti meminimalkan atau menghilangkan masalah. Mengantisipasi, berarti mengupayakan agar masalah tidak terjadi. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

JENIS-JENIS PENELITIAN DAN KARAKTERISTIK PENELITIAN YANG BAIK

Jenis penelitian yang dapat dilakukan adalah sangat banyak dan beragam. Hal ini bergantung pada tujuan, bidang ilmu, tempat, tingkat eksplanasi, dan lain sebagainya.

1. Penelitian ditinjau dari tujuan

Penelitian menurut tujuan dapat dikelompokkan menjadi penelitian terapan dan murni (dasar). Penelitian terapan diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Tujuan penelitian terapan adalah untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi masalah-masalah praktis sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan manusia. Sedangkan, penelitian murni (dasar) diarahkan untuk memahami masalah organisasi secara mendalam (tanpa

keinginan untuk menerapkan hasilnya). Tujuan penelitian murni (dasar) adalah untuk mengembangkan teori dan tidak terfokus pada kegunaan yang langsung bersifat praktis.

2. Penelitian ditinjau dari metode

Penelitian menurut metode dapat dikelompokkan menjadi penelitian *survey*, *ex post facto*, eksperimen, naturalistik, *policy research* (penelitian kebijakan), *action research* (penelitian tindakan), evaluasi, dan sejarah.

a. Penelitian *Survey*

Penelitian *survey* diarahkan untuk mengetahui dan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian *survey* dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

b. Penelitian *Ex Post Facto*

Penelitian *ex post facto* diarahkan untuk mempelajari peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke masa lalu untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya peristiwa tersebut.

c. Penelitian Eksperimen

Penelitian eksperimen diarahkan untuk mengetahui pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat.

d. Penelitian Naturalistik

Penelitian naturalistik disebut juga sebagai penelitian kualitatif, yaitu diarahkan untuk mengetahui kondisi obyek alamiah.

e. *Policy Research*

Penelitian kebijakan bertujuan untuk merekomendasikan hasil penelitian untuk digunakan oleh pembuat keputusan (kebijakan) untuk bertindak secara praktis dalam menyelesaikan masalah.

f. *Action Research*

Penelitian tindakan bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien, sehingga biaya produksi dapat ditekan dan produktivitas dapat meningkat.

g. Penelitian Evaluasi

Penelitian evaluasi berkenaan dengan penilaian atas proses pembuatan keputusan, yaitu untuk membandingkan suatu kejadian, kegiatan, dan produk dengan standar dan program yang telah ditetapkan.

h. Penelitian Sejarah

Penelitian sejarah berkenaan dengan analisis yang logis terhadap kejadian-kejadian yang berlangsung di masa lalu.

3. Penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasi

Berdasarkan tinjauan tingkat eksplanasi, penelitian dapat dikelompokkan menjadi penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

a. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif diarahkan untuk mengetahui nilai variabel independen (baik satu variabel maupun lebih) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain.

b. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif diarahkan untuk mengetahui perbandingan antar variabel dengan menggunakan sampel lebih dari satu dan/ atau dalam kurun waktu yang berbeda.

c. Penelitian Asosiatif (Hubungan)

Penelitian asosiatif diarahkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

4. Penelitian ditinjau dari jenis data dan analisis

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, penelitian dikelompokkan menjadi penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif, dan gabungan keduanya. Penjelasan tentang penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif akan diuraikan pada subbab Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.

Selanjutnya, dijelaskan tentang karakteristik penelitian yang baik. **Karakteristik penelitian yang baik** menurut Sugiyono (2006) antara lain:

1. Masalah dan tujuan penelitian harus dirumuskan secara tepat, jelas dan spesifik sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran. Masalah yang diteliti harus benar sebagai masalah, sehingga data yang terkumpul dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Dengan rumusan masalah dan tujuan yang tepat dan jelas, maka penelitian akan lebih terarah sehingga pelaksanaan penelitian akan menjadi efektif dan efisien.
2. Prosedur penelitian perlu dijabarkan secara terperinci, sehingga orang lain dapat memahami, dan dapat melaksanakan (mengulangi) ataupun melanjutkan penelitian tanpa konsultasi dengan peneliti sebelumnya.
3. Prosedur dalam rancangan penelitian harus dibuat dengan teliti dan cermat sehingga dapat menghasilkan data yang valid, reliabel, dan objektif.
4. Peneliti harus membuat laporan yang lengkap dan sistematis dengan mengikuti prosedur sesuai rancangan, dan mampu memberikan saran-saran untuk pemecahan masalah berdasarkan temuannya.
5. Analisis data yang digunakan harus tepat (dengan memberikan penjelasan tentang alasan pemilihan metode analisis), serta mampu membuat generalisasi yang signifikan.
6. Setiap kesimpulan dan saran yang diberikan harus didukung oleh data yang diperoleh melalui penelitian. Dengan kata lain, tidak membuat kesimpulan dan memberikan saran

berdasarkan pendapat sendiri yang cenderung bersifat subjektif.

7. Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya, apabila penelitian dilakukan oleh peneliti yang mempunyai integritas tinggi, berpengalaman, dan telah mempunyai reputasi berkaitan dengan bidang ilmu yang ditekuni.

PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF

Dalam perkembangannya, ada dua pendekatan penelitian yang disebut dengan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak terstruktur dan hasilnya tidak untuk digeneralisasikan. Perbedaan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif disajikan pada Tabel 2.1.

Apabila dilihat dari penjelasan tentang perbedaan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif maka nampak ada keterkaitan di antara kedua pendekatan penelitian tersebut. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman awal tentang suatu fenomena, sedangkan penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang diteliti.

Tabel 2.1
PERBEDAAN PENELITIAN KUANTITATIF
DAN KUALITATIF

No.	Penelitian Kuantitatif	Penelitian Kualitatif
1	Kejelasan Unsur: tujuan, pendekatan, subjek, sampel, sumber data sudah jelas, dan sudah terinci sejak awal.	Kejelasan Unsur: subjek sampel, sumber data tidak jelas dan tidak terinci, bersifat fleksibel.
2	Langkah Penelitian: segala sesuatu sudah direncanakan secara terstruktur dan sistematis ketika persiapan disusun.	Langkah Penelitian: baru diketahui dengan jelas setelah penelitian selesai.
3	Hipotesis: mengajukan hipotesis yang akan diuji/ dibuktikan dalam penelitian. Hipotesis menentukan hasil yang diramalkan/ diprediksikan (apriori).	Hipotesis: tidak mengajukan hipotesis. Hasil penelitian terbuka.
4	Desain: dalam desain sudah jelas langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan.	Desain: bersifat fleksibel dengan langkah dan hasil yang tidak dapat dipastikan sebelumnya.
5	Pengumpulan Data: kegiatan pengumpulan data memungkinkan untuk diwakilkan. Memandang objek penelitian sebagai independen, terdapat pemisahan antara penelitin dan objek penelitian.	Pengumpulan Data: harus dilakukan oleh peneliti (tidak dapat diwakilkan). Memandang interaksi antara peneliti dan objek penelitian sebagai proses interaktif, tidak terpisahkan, bahkan partisipatif.

6	Analisis Data: dilakukan setelah semua data terkumpul	Analisis Data: dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data
7	Tujuan atau Target: arah dan fokus suatu penelitian ialah melalui uji teori, membangun atau menyusun fakta dan data, deskripsi statistik, kejelasan hubungan dan prediksi. Berarti tiap langkah mengutamakan aksioma, rumus, dan soal-soal penyelesaian dan mengatasi persoalan secara langsung	Tujuan atau Target: arah dan fokus suatu penelitian ialah membangun teori dari data atau fakta, mengembangkan sintesa interaksi dan teori-teori yang dibangun dari fakta-fakta mendasar (<i>grounded</i>), mengembangkan pengertian, dan sebagainya. Berarti tiap langkah mengutamakan proses, apa adanya dan tanpa dibatasi norma-norma, rumus, dan seterusnya

Sumber: Musianto (2002); Anshori & Iswati (2009)

TAHAPAN PENELITIAN KUANTITATIF

Pada bagian ini akan disebutkan tentang tahapan penelitian kuantitatif, namun sebelumnya akan disebutkan terlebih dahulu tentang sistematika proposal penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penjelasan masing-masing tahapan akan diuraikan pada bab-bab selanjutnya.

Sistematika proposal penelitian dengan pendekatan kuantitatif, antara lain:

1. Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari beberapa bagian, antara lain: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Substansi latar belakang terdiri dari: situasi atau keadaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, alasan peneliti melakukan penelitian terhadap suatu masalah, dan hal yang berkaitan dengan telah atau belum diketahui suatu masalah yang akan diteliti. Rumusan masalah merefleksikan batasan kajian studi dalam penelitian yang harus dijawab pada akhir penelitian dan disampaikan dengan kalimat pertanyaan. Tujuan penelitian pada hakikatnya menggambarkan esensi pelaksanaan penelitian yang diwujudkan untuk mengkaji aspek masalah tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang disampaikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Secara umum, manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoretis dan manfaat praktis.

2. Tinjauan Pustaka

Penggunaan pustaka menjadi rujukan konseptual yang akan diteliti. Isi tinjauan pustaka adalah menyampaikan secara singkat substansi pustaka yang berkaitan dengan topik yang diteliti dan menjadi bekal bagi peneliti dalam menyusun pembahasan setelah analisis data selesai dilakukan.

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang digunakan untuk menjawab

rumusan masalah melalui analisis penelitian. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pernyataan hipotesis dibangun dari teori untuk memprediksi hubungan antara konsep (variabel) dalam penelitian.

4. Metode Penelitian

Pada umumnya, metode penelitian terdiri dari uraian tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, klasifikasi variabel, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

5. Daftar Pustaka

Daftar pustaka mencantumkan pustaka yang dijadikan rujukan dalam penelitian.

Tahapan penelitian kuantitatif, antara lain:

1. Judul penelitian, identifikasi masalah, pemilihan masalah, perumusan masalah
2. Penelaahan pustaka
3. Kerangka konseptual
4. Hipotesis penelitian
5. Klasifikasi dan definisi operasional variabel
6. Pemilihan instrumen penelitian
7. Rancangan penelitian
8. Penentuan sampel
9. Pengumpulan data

10. Analisis data
11. Interpretasi hasil
12. Kesimpulan
13. Laporan penelitian

RINGKASAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara atau teknik ilmiah yang dimaksud adalah bahwa kegiatan penelitian dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Secara umum terdapat tiga sifat tujuan penelitian, yaitu: penemuan, pembuktian, dan pengembangan.

Jenis penelitian sangat banyak dan beragam. Penelitian yang dilakukan bergantung pada tujuan, pendekatan, bidang ilmu, tempat, tingkat eksplanasi, dan lain sebagainya. Penelitian ditinjau dari tujuan, terdiri dari: penelitian terapan dan penelitian murni. Penelitian ditinjau dari metode, terdiri dari: penelitian *survey*, *ex post facto*, eksperimen, naturalistik, *policy research* (penelitian kebijakan), *action research* (penelitian tindakan), evaluasi, dan sejarah. Penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasi, terdiri dari: penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Penelitian ditinjau dari jenis data dan analisis, terdiri dari: penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif.

LATIHAN SOAL

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan metode penelitian?

2. Apa saja kegunaan suatu penelitian? Jelaskan dan berikan contoh yang relevan!
3. Sebut dan jelaskan jenis-jenis penelitian!
4. Apa yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif? Apa perbedaan pokok di antara keduanya? Serta, bagaimana keterkaitan antara kedua pendekatan penelitian tersebut?

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Musianto LS, 2002. Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2):123-136.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Surabaya: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 3

JUDUL, RUMUSAN MASALAH,
TUJUAN DAN MANFAAT
PENELITIAN

PENDAHULUAN

Setiap penelitian harus mempunyai judul, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian. Judul penelitian harus informatif dan jelas. Penelitian diharapkan dapat memecahkan masalah-masalah yang telah ditetapkan, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

MERUMUSKAN JUDUL PENELITIAN

Judul penelitian merupakan sesuatu hal yang kali pertama dibaca. Judul penelitian memiliki peran yang sangat penting, sebab akan menentukan tertarik atau tidaknya pembaca terhadap suatu penelitian.

Syarat judul penelitian yang baik, antara lain:

1. Informatif (padat makna);
2. Tidak menggunakan kalimat yang terlalu panjang: apabila menggunakan bahasa Indonesia, kata yang digunakan tidak lebih dari 12 kata; dan apabila menggunakan bahasa Inggris, kata yang digunakan tidak lebih dari 10 kata;
3. Boleh menggunakan anak judul;
4. Diupayakan untuk menghindari penggunaan kata, seperti: pendahuluan, studi, dan analisis; dan
5. Jangan menggunakan singkatan kata.
6. Menarik minat peneliti. Judul yang menarik dan diminati oleh peneliti akan memotivasi peneliti untuk melanjutkan penelitian.

7. Mampu dilaksanakan oleh calon peneliti. Judul yang mudah dilaksanakan oleh peneliti akan memperlancar proses penelitian, sehingga hambatan yang ada selama penelitian dapat diatasi atau setidaknya dapat diminimalisasi.
8. Tidak sama persis dengan judul penelitian lain yang sudah ada, untuk pengembangan penelitian, sebaiknya menggunakan judul yang lebih spesifik.
9. Saat menentukan judul hendaknya memungkinkan tersedianya data lengkap yang dapat memudahkan peneliti.

Contoh judul penelitian yang baik:

- Prediksi Tingkat Pengembalian Investasi Berupa *Dividend Yield* Berdasarkan Analisis *Financial Ratio*
- Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Pekerjaan Karyawan
- Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Financial Leverage Terhadap Tingkat Pengembalian Investasi
- Manfaat Informasi Akuntansi Untuk Memprediksi Risiko Investasi Saham
- Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Judul penelitian seharusnya mencerminkan substansi latar belakang. Adapun substansi latar belakang pada umumnya mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Situasi atau keadaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti,
2. Alasan peneliti memilih tema dan masalah penelitian,

3. Hal-hal yang berkaitan dengan telah atau belum diketahuinya masalah yang akan diteliti,
4. Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori, yaitu menguji pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi), maka uraian latar belakang diawali dengan penjelasan variabel dependen. Dengan kata lain, menguraikan secara piramida terbalik,
5. Menguraikan tentang kesenjangan penelitian (*research gap*) sehingga menjadi alasan mengapa suatu teori penting untuk diuji, misalnya menguraikan ketidakkonsistenan beberapa hasil penelitian terdahulu, dan
6. Penting juga dalam penelitian kuantitatif untuk melakukan observasi awal, dengan tujuan untuk mengetahui kesesuaian uji teori dengan objek penelitian yang dituju/dipilih.

Terdapat empat hal yang harus dipenuhi bagi terpilihnya judul penelitian, yaitu:

1. Harus sesuai dengan minat peneliti,
2. Harus dapat dilaksanakan,
3. Harus tersedia faktor pendukung, dan
4. Harus bermanfaat.

Meskipun judul penelitian merupakan sesuatu hal yang kali pertama dibaca, namun tahap awal penelitian sebaiknya tidak dimulai dari pencarian judul. Penelitian muncul dari adanya masalah yang ditemui dalam kehidupan sehari-hari dan memerlukan jawaban untuk mengatasinya. Penelitian juga terbangun oleh rasa ingin tahu terhadap fenomena yang

diminati dan perlu dicari jawabannya. Penelitian juga dibangun berdasarkan kebutuhan manusia terhadap inovasi dari teknologi yang sudah ada.

CARA MERUMUSKAN MASALAH

Masalah dapat diartikan sebagai kesenjangan atau penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya terjadi. Masalah dapat dikatakan sebagai sesuatu yang memerlukan pemecahan/ solusi. Pemecahan masalah tersebut dilakukan melalui penelitian, sehingga pada dasarnya penelitian dilakukan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk pemecahan suatu masalah.

Seorang peneliti dapat menemukan masalah di lingkungan kerja sendiri. Bisa juga ditemui di lingkungan masyarakat, seperti: masalah kepemimpinan, cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia, metode berinvestasi bagi pegawai negeri/ karyawan dalam menghadapi masa pensiun, dan lain sebagainya merupakan sebagian contoh kecil yang dapat digagas sebagai tema penelitian.

Kunci utama untuk menemukan titik awal masalah yang dapat dicari jawabannya melalui penelitian adalah kepekaan terhadap keadaan di sekitar lingkungan. Artinya, peneliti harus mampu “membaca” keadaan lingkungan, kemudian rajin membaca pustaka yang terkait dengan masalah tersebut untuk mencari tahu apakah sudah pernah dijawab atau ditemukan oleh orang (peneliti) lain. Sumber bacaan dapat diperoleh dari buku acuan (*handbook*) sebagai pondasi informasi dan

kerangka pikir, kemudian dilanjutkan membaca artikel di jurnal ilmiah sebagai informasi terkini.

Masalah penelitian seharusnya dirumuskan secara spesifik sehingga dapat dilakukan pengujian secara empiris. Apabila masalah yang dirumuskan terlalu umum, maka akan menyulitkan tahapan pemecahan masalah karena pokok permasalahannya tidak jelas. Hubungan antara ketepatan rumusan masalah dan cara pemecahannya disajikan dalam Tabel 3.1. Diharapkan penelitian yang dilakukan dengan rumusan masalah benar maka cara pemecahan masalahnya juga benar.

Tabel 3.1
HUBUNGAN ANTARA KETEPATAN RUMUSAN MASALAH
DAN CARA PEMECAHANNYA

No.	Ketepatan Rumusan Masalah	Ketepatan Cara Pemecahan Masalah
1	Rumusan masalah benar	Cara pemecahan masalah benar
2	Rumusan masalah benar	Cara pemecahan masalah salah
3	Rumusan masalah salah	Cara pemecahan masalah benar
4	Rumusan masalah salah	Cara pemecahan masalah salah

Sumber: Anshori & Iswati (2009)

Bentuk-bentuk Masalah Penelitian

Bentuk masalah penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. **Permasalahan deskriptif**, merupakan suatu masalah yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel

mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk membuat perbandingan variabel satu dengan variabel lain, dan juga tidak bermaksud mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian semacam ini disebut sebagai penelitian deskriptif.

2. **Permasalahan komparatif**, merupakan suatu permasalahan penelitian yang bersifat membandingkan variabel satu dengan lainnya.
3. **Permasalahan asosiatif**, merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan, yaitu:
 - a. **Hubungan simetris** adalah suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang munculnya secara bersama.
 - b. **Hubungan kausal** adalah hubungan bersifat sebab-akibat. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen dan variabel dependen.
 - c. **Hubungan interaktif/ *reciprocal*/ timbal balik** adalah hubungan yang saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini tidak diketahui variabel independen dan variabel dependen.

Perlu diingat, bahwa tidak semua masalah dapat diteliti, dan tidak semua masalah penelitian dapat dijawab. Oleh karena itu, agar suatu masalah dapat diteliti maka suatu masalah atau pertanyaan penelitian haruslah sedemikian rupa, sehingga pengumpulan data akan dapat memberikan jawabannya. Sebab, banyak masalah atau pertanyaan penelitian yang tidak dapat dijawab jika hanya didasarkan pada informasi. Pada umumnya, rumusan masalah dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif mencakup beberapa persyaratan, antara lain:

1. Masalah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan,
2. Rumusan masalah hendaknya jelas dan padat,
3. Rumusan masalah harus didukung adanya data,
4. Rumusan masalah mengandung hubungan dua variabel atau lebih, dan
5. Rumusan masalah berorientasi pada suatu teori tertentu.

Berikut adalah beberapa contoh rumusan masalah berdasarkan pada judul penelitian yang telah ditetapkan:

- a. Judul penelitian:** Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan masalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

- b. Judul penelitian:** Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Financial Leverage Terhadap Tingkat Pengembalian Investasi

Rumusan masalah:

1. Apakah likuiditas berpengaruh terhadap tingkat pengembalian investasi?
2. Apakah *financial leverage* berpengaruh terhadap tingkat pengembalian investasi?

- c. Judul penelitian:** Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Pekerjaan Karyawan

Rumusan masalah:

1. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen pekerjaan karyawan?

PERUMUSAN TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan melalui proses analisis data. Tujuan penelitian pada hakikatnya menggambarkan esensi pelaksanaan penelitian yang diwujudkan untuk mengkaji aspek masalah tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang disampaikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Tujuan penelitian haruslah sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan. Fungsi dari tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi berbagai fenomena alamiah;
2. Untuk menerangkan hubungan di antara berbagai kejadian;
3. Untuk memecahkan masalah yang ditemukan dalam kehidupan sehari-hari; dan
4. Untuk memperlihatkan efek tertentu.

PERUMUSAN MANFAAT PENELITIAN

Setiap hasil penelitian pada prinsipnya harus berguna bagi praktik pengambilan keputusan dalam artian yang cukup jelas. Sedikitnya terdapat dua manfaat penelitian, yaitu: (1) manfaat teoretis, dan (2) manfaat praktis. Manfaat teoretis, penelitian dilakukan dengan harapan hasil yang diperoleh dapat bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan dan keilmuan.

Manfaat praktis dimaknai bahwa hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat atau komunitas publik secara keseluruhan atau *stakeholder* secara khusus.

RINGKASAN

Judul penelitian harus dirumuskan secara informatif dan jelas. Bentuk-bentuk masalah penelitian dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasinya. Hal ini karena penelitian yang dilakukan digunakan untuk menjelaskan fenomena berdasarkan data yang terkumpul. Tujuan penelitian ditetapkan sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

LATIHAN SOAL

1. Bagaimana syarat judul penelitian yang baik?
2. Apa yang dimaksud masalah penelitian?
3. Bagaimana seharusnya rumusan masalah dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif?
4. Bagaimana cara merumuskan tujuan penelitian?
5. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat. Sebutkan manfaat dari penelitian!

REFERENSI

Anshori M, S Iswati, 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press.

- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. *Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 4

STUDI KEPUSTAKAAN,
VARIABEL PENELITIAN,
KERANGKA KONSEPTUAL,
DAN HIPOTESIS
PENELITIAN

PENDAHULUAN

Penelitian kuantitatif berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus menentukan variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitiannya. Variabel-variabel tersebut juga akan digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. Variabel yang akan digunakan perlu diidentifikasi, ditetapkan, dan diklasifikasikan. Salah satu langkah penting dalam metode penelitian ilmiah adalah melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji berbagai kajian teoretis dan empiris sebagai landasan berpikir.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan dalam penelitian ilmiah adalah merumuskan kerangka konseptual. Kerangka konseptual merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Sebelum kerangka konseptual digambarkan, secara konseptual harus dijelaskan terlebih dahulu hubungan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel tersebut, langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis penelitian. Perumusan hipotesis penelitian dimaksudkan untuk memberikan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan.

STUDI KEPUSTAKAAN SEBAGAI LANDASAN BERPIKIR DALAM PENELITIAN

Studi kepustakaan dimaksudkan untuk menelusuri literatur dan studi (penelitian) terdahulu. Peneliti perlu menggali teori-teori yang telah berkembang dalam bidang ilmu yang ditelitinya.

Peneliti juga perlu memperoleh orientasi yang lebih luas dalam permasalahan yang dipilih dan menghindari terjadinya duplikasi penelitian yang tidak etis untuk dilakukan. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya, serta mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti secara konseptual.

Studi kepustakaan juga diperlukan untuk mengetahui sampai dimana ilmu yang berkaitan dengan penelitian telah berkembang. Studi kepustakaan juga dapat dikatakan sebagai studi pendahuluan. Studi pendahuluan ini dimaksudkan untuk menemukan peneliti terdahulu yang sudah/ telah melaksanakan penelitian dan berhasil memecahkan masalah yang diajukan dalam penelitian. Apabila peneliti terdahulu yang meneliti permasalahan yang hampir sama, namun belum berhasil memecahkan masalah, maka kita dapat mengetahui metode penelitian yang digunakan, hasil-hasil yang telah dicapai, serta bagian dari penelitian yang belum terselesaikan.

Selain itu, tujuan dilakukan studi kepustakaan ialah supaya peneliti dapat belajar secara lebih sistematis tentang cara-cara menulis karya ilmiah, serta cara-cara menganalisis suatu permasalahan penelitian.

PENGERTIAN DAN JENIS-JENIS VARIABEL PENELITIAN

Pengertian Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam (variasi) nilai. Konsep merupakan abstraksi yang dibuat

secara umum. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (unik). Apabila konsep dibuat dan dihasilkan oleh ilmuwan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu, seperti: kepuasan, perilaku, sikap, niat, maka konsep tersebut dinamakan konstruk.

Untuk lebih mudah memahami tentang variabel, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: jika ada pertanyaan tentang apa yang akan diteliti, maka hal tersebut telah mengarah kepada variabel penelitian, sehingga jawabannya adalah berkenaan dengan variabel penelitian. Sebab, variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel penelitian perlu didefinisikan. Tujuannya ialah supaya jelas dan tidak terdapat keragu-raguan, serta dapat memperjelas arti variabel secara operasional. Ada dua cara untuk mendefinisikan variabel penelitian, yaitu:

1. Suatu konstruk atau variabel didefinisikan dengan variabel atau konstruk yang lain,
2. Dengan menyatakan kegiatan yang ditimbulkannya, atau perilaku yang dihasilkannya, atau dengan sifat-sifat yang dapat diimplikasikan. Diimplikasikan memiliki arti bahwa untuk dapat mengetahui makna dari sesuatu maka harus diungkap/ "dibongkar" sehingga makna sebenarnya dapat dipahami, dan

3. Sesuatu yang dapat dinyatakan secara operasional, yaitu dapat diamati dan diukur. Variabel penelitian harus dapat didefinisikan secara variabel. Definisi operasional variabel harus mampu menjelaskan makna variabel yang diteliti sesuai dengan objek penelitian.

Jenis-jenis Variabel Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel dalam penelitian, pada dasarnya terdapat tiga jenis variabel penelitian:

1. **Variabel bebas (variabel independen).** Apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab tersebut merupakan variabel bebas atau variabel independen. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel stimulus/ prediktor/ *antecedent*.
2. **Variabel tidak bebas (variabel dependen).** Apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan merupakan variabel tidak bebas atau variabel dependen. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel output/ kriteria/ konsekuen.
3. **Variabel moderator/ antara/ intervening,** merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Disebut juga

sebagai variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen.

Berikut adalah contoh dari ketiga jenis variabel penelitian:

1. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel penelitian:

a. **Variabel independen:**

- 1) Kepemimpinan
- 2) Pengembangan sumber daya manusia

b. **Variabel dependen:**

Kinerja karyawan

2. **Judul penelitian:** Pengaruh Rasio Likuiditas Dan *Financial Leverage* Terhadap Tingkat Pengembalian Investasi

Variabel penelitian:

a. **Variabel independen:**

- 1) Likuiditas
- 2) *Financial leverage*

b. **Variabel dependen:**

Tingkat pengembalian investasi

3. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Pekerjaan Karyawan

Variabel penelitian:

a. **Variabel independen:**

Kepuasan kompensasi

b. **Variabel dependen:**

Komitmen pekerjaan karyawan

4. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

Variabel penelitian:

a. Variabel independen:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Pengembangan sumber daya manusia

b. Variabel moderator/ antara/ intervening:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Motivasi

c. Variabel independen:

Kinerja karyawan

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Tujuan inti dari penelitian ilmiah adalah mencari hubungan antar variabel, sedangkan data-data yang diperoleh dari lapangan merupakan unsur-unsur yang akan mencantumkan apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak. Dalam hubungan antar variabel ada beberapa jenis hubungan yang perlu diketahui, yaitu:

1. Hubungan Simetris

Hubungan simetris terjadi apabila:

- a. Kedua variabel adalah akibat dari suatu faktor yang sama, misalnya meningkatnya minat membaca buku di kalangan masyarakat dengan naiknya jumlah perguruan tinggi, merupakan dua variabel yang tidak

saling mempengaruhi, namun diakibatkan oleh faktor yang sama, yaitu meningkatnya kebutuhan pendidikan di tengah masyarakat.

- b. Kedua variabel berkaitan secara fungsional, misalnya hubungan antara dosen dan mahasiswa, hubungan investor dan broker, hubungan dokter dan pasien, dan sebagainya.
- c. Kedua variabel mempunyai hubungan karena kebetulan semata-mata, misalnya secara kebetulan semua mahasiswa berkacamata gemar membaca. Hubungan antara variabel mahasiswa berkacamata dan gemar membaca adalah hubungan simetris.

2. Hubungan Timbal Balik (*Reciprocal*)

Hubungan timbal balik merupakan hubungan antara dua variabel yang saling timbal-balik, maksudnya adalah satu variabel dapat menjadi sebab dan juga akibat terhadap variabel lainnya, demikian pula sebaliknya, sehingga tidak dapat ditentukan variabel mana yang menjadi sebab atau variabel mana yang menjadi akibat. Dalam suatu waktu variabel X mempengaruhi Y dan dalam waktu lain variabel Y dapat mempengaruhi X.

Contoh:

- a. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan sebaliknya.
- b. Penanaman modal (*investment*) mendatangkan keuntungan, dan sebaliknya dimana keuntungan akan memungkinkan timbulnya penanaman modal.

Berdasarkan contoh-contoh tersebut, variabel terpengaruh pada berubah menjadi variabel pengaruh di waktu lain, demikian pula sebaliknya.

3. Hubungan Asimetris

Hubungan asimetris adalah hubungan antara variabel, yakni suatu variabel mempengaruhi variabel lain, namun sifatnya tidak timbal-balik. Pada dasarnya, inti pokok analisis-analisis sosial terletak pada hubungan asimetris ini. Misalnya: hubungan antara keamanan suatu negara dan penanaman modal asing. Keamanan suatu negara akan mempengaruhi tingkat penanaman modal (investasi) asing di negara tersebut; gaya kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan; pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; tingkat pendapatan mempengaruhi pola konsumsi masyarakat, dan sebagainya.

PENYUSUNAN KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual digambarkan berdasarkan hubungan antar variabel yang disusun melalui studi kepustakaan. Kerangka konseptual merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Sebelum menyusun kerangka konseptual, perlu dijelaskan terlebih dahulu tentang kerangka proses berpikir. Tujuan penyusunan kerangka proses berpikir ialah memberikan tuntunan berpikir secara deduktif

melalui studi teoretis, serta memberikan tuntutan berpikir secara induktif melalui studi empiris.

Studi teoretis merupakan landasan proses berpikir secara deduktif, karena proses berpikir ini didasarkan pada teori dan konsep yang telah ada yang bersifat general dan berlaku secara universal, untuk selanjutnya ditarik analisis permasalahan penelitian ke arah yang bersifat lebih khusus.

Studi empiris merupakan landasan proses berpikir secara induktif, karena proses berpikir ini didasarkan pada temuan-temuan penelitian terdahulu yang bersifat khusus, untuk selanjutnya ditarik analisis permasalahan ke arah yang bersifat umum.

Pola berpikir deduktif adalah penarikan kesimpulan untuk hal-hal spesifik atau khusus dari teori dan konsep yang berlaku universal atau umum, sedangkan pola berpikir induktif adalah suatu penarikan kesimpulan berdasarkan keadaan spesifik yang bersifat khusus ke arah hal-hal yang bersifat umum.

Selanjutnya, berdasarkan studi teoretis dengan pendekatan deduktif dan studi empiris dengan pendekatan induktif yang saling berhubungan, maka ditetapkanlah variabel-variabel penelitian yang tergambar dalam kerangka konseptual, dan menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Berikut adalah contoh kerangka konseptual berdasarkan judul penelitian dan variabel penelitian:

1. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

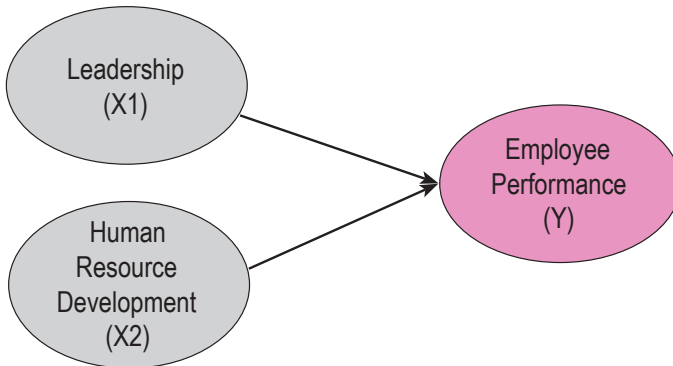
Variabel penelitian:

a. Variabel independen:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Pengembangan sumber daya manusia

b. Variabel dependen:

Kinerja karyawan



2. Judul penelitian: Pengaruh Rasio Likuiditas Dan *Financial Leverage* Terhadap Tingkat Pengembalian Investasi

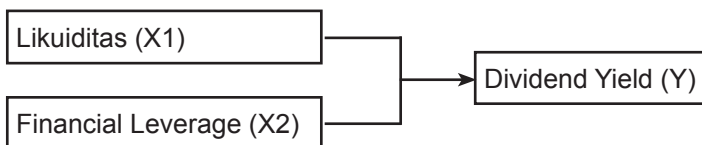
Variabel penelitian:

a. Variabel independen:

- 1) Likuiditas
- 2) *Financial leverage*

B. Variabel dependen:

Tingkat pengembalian investasi



3. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Pekerjaan Karyawan

Variabel penelitian:

a. **Dimensi :** Kepuasan Kompensasi

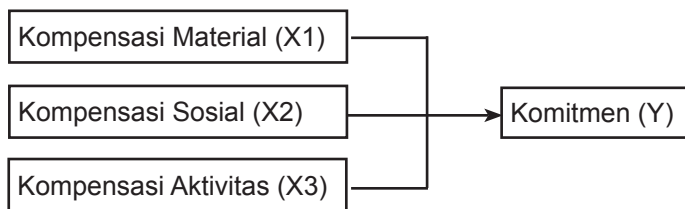
b. **Variabel independen:**

- 1) Kompensasi Material
- 2) Kompensasi Sosial
- 3) Kompensasi Aktivitas

c. **Variabel dependen:**

Komitmen Kerja Karyawan

Kepuasan Kompensasi



4. **Judul penelitian:** Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

Variabel penelitian:

a. **Variabel independen:**

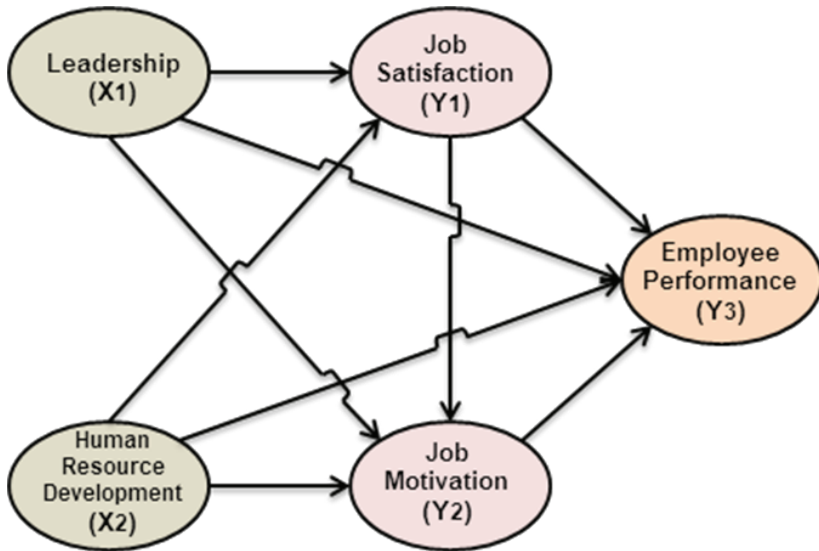
- 1) Kepemimpinan
- 2) Pengembangan sumber daya manusia

b. **Variabel moderator/ antara/ intervening:**

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Motivasi Kerja

c. Variabel independen:

Kinerja karyawan



Pada tahapan selanjutnya, variabel perlu didefinisikan secara operasional. Penjelasan tentang definisi operasional variabel akan diuraikan pada Bab 8 tentang Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran Data.

HIPOTESIS PENELITIAN DAN CARA PENGAJUAN HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Hipotesis merupakan suatu pernyataan keilmuan yang dilandasi kerangka

konseptual penelitian dengan penalaran deduksi dan merupakan jawaban sementara secara teoretis terhadap permasalahan yang dihadapi, serta dapat diuji kebenarannya berdasarkan fakta empiris. Hipotesis diajukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, serta kerangka konseptual yang telah ditetapkan. Setelah data terkumpul dan dilakukan analisis maka akan dapat diketahui hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak.

Manfaat pengajuan hipotesis penelitian, antara lain: memudahkan peneliti dalam membuat penarikan kesimpulan penelitian, serta memudahkan peneliti dalam melaksanakan proses dan langkah penelitian terutama dalam menentukan proses pengumpulan data, instrumen yang harus digunakan, sampel atau sumber data, dan teknik analisis data.

Walaupun hipotesis penelitian penting sebagai arah dalam melaksanakan penelitian, namun tidak semua penelitian mutlak harus mengajukan hipotesis. Penggunaan hipotesis dalam suatu penelitian didasarkan pada masalah dan tujuan penelitian. Dalam masalah atau tujuan penelitian akan tampak apakah penelitian perlu untuk mengajukan hipotesis atau tidak. Bilamana hipotesis harus diajukan pada sebuah penelitian? Hipotesis harus dibuat/ diajukan pada setiap penelitian kuantitatif yang bersifat analitis/ kausal (sebab-akibat) yang bermaksud untuk mengetahui/ menjelaskan/ membuktikan hubungan antar variabel. Sedangkan, untuk penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif ataupun eksploratif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, sehingga tidak perlu mengajukan hipotesis penelitian. Penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif bermaksud untuk

menggambarkan/ mendeskripsikan/ mengukur secara cermat tentang fenomena yang diteliti. Penelitian kuantitatif yang bersifat eksploratif juga tidak memerlukan pengajuan hipotesis penelitian. Penelitian eksplorasi bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan sebanyak mungkin data untuk kemudian dilakukan analisis.

RINGKASAN

Peneliti perlu menggali teori-teori yang telah berkembang dalam bidang ilmu yang ditelitinya. Tujuannya ialah mengetahui analisis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Peneliti juga perlu memperoleh orientasi yang lebih luas dalam permasalahan yang dipilih dan menghindari terjadinya duplikasi penelitian yang tidak etis untuk dilakukan.

Pada umumnya, variabel penelitian yang dibangun berdasarkan ilmu pengetahuan secara mudah dapat dimengerti/ dipahami. Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Kerangka konseptual penelitian merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Sebelum menyusun kerangka konseptual, perlu dijelaskan terlebih dahulu tentang kerangka proses berpikir.

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang

perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, serta kerangka konseptual yang telah ditetapkan.

LATIHAN SOAL

1. Berikan alasan, mengapa studi kepustakaan perlu untuk dilakukan?
2. Jelaskan tentang apa yang dimaksud dengan variabel penelitian?
3. Jelaskan tentang apa yang dimaksud dengan kerangka konseptual?
4. Bagaimana kerangka konseptual disusun?
5. Apa yang dimaksud dengan hipotesis penelitian?
6. Bagaimana hipotesis penelitian dirumuskan?
7. Apakah pada penelitian kuantitatif harus selalu dirumuskan hipotesis? Mengapa?

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.

- Sarmanu, 2007. Metodologi Penelitian. *Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 5

SUBJEK, OBJEK, DAN LOKASI PENELITIAN

PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang penentuan subjek, objek, dan lokasi penelitian. Sebelum peneliti memperoleh data penelitian maka proses penting yang harus dilakukan adalah menentukan subjek penelitian, kemudian menentukan apa yang akan diteliti (objek penelitian), serta lokasi penelitian.

PENGERTIAN SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain yang digunakan untuk menyebut subjek penelitian adalah responden, yaitu orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya. Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penelitian.

Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda/orang yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian, atau yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian. Sifat keadaan yang dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas yang bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap pro-kontra, simpati-antipati, keadaan batin, dan bisa juga berupa proses.

MENENTUKAN SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Dalam menentukan subjek penelitian, ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek untuk uji instrumen pengumpulan

data dan subjek untuk pengambilan data. Untuk pengambilan kedua subjek ini, peneliti harus mengarahkan perhatiannya pada pengertian tentang populasi dan sampel. Pengambilan subjek tersebut harus dikaitkan dengan strategi penelitian yang akan dilakukan. Tiga strategi penelitian tersebut, antara lain:

1. **Penelitian kasus**, yaitu penelitian yang dilakukan dalam lingkup terbatas dengan subjek penelitian yang sedikit dan kesimpulannya hanya berlaku bagi subjek yang diteliti.
2. **Penelitian populasi**, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap lingkup yang luas, dengan semua subjek penelitian dan kesimpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian.
3. **Penelitian sampel**, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap sebagian dari populasi, akan tetapi hasil penelitiannya berlaku bagi semua subjek yang tergabung dalam populasi.

CONTOH SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Pada waktu peneliti merasakan ada sesuatu yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian, atau peneliti tersebut mempunyai suatu permasalahan sehingga harus diteliti, mungkin peneliti sudah menentukan bahwa permasalahan tersebut ada pada siapa atau untuk subjek yang mana.

Contoh:

- a. Rumusan masalah: Apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
- b. Maka dapat diidentifikasi, bahwa:

1. Karyawan merupakan subjek dari penelitian ini karena karyawan merupakan tempat variabel melekat, yaitu yang kinerjanya meningkat atau tidak. Karyawan merupakan orang tempat variabel berada. Dalam hal ini, karyawan dapat diberi pertanyaan langsung tentang variabel yang diteliti. Di samping sebagai subjek penelitian, karyawan juga diposisikan sebagai responden dalam penelitian ini karena karyawan adalah sumber data. Peneliti dapat memperoleh data penelitian dari seorang karyawan atau beberapa karyawan (sampel).
2. Pemimpin bukan merupakan subjek penelitian karena bukan merupakan tempat variabel yang diteliti. Akan tetapi, pemimpin dapat berperan sebagai sumber penelitian tidak langsung, karena pemimpin adalah pihak yang memberi penilaian kinerja dan mengetahui tentang data variabel. Pemimpin memiliki posisi sebagai responden karena dapat memberi jawaban atau informasi sehingga peneliti dapat memperoleh data darinya.

Dari contoh di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan subjek, responden, dan sumber data penelitian bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Dengan mencoba mempertimbangkan kedudukan masing-masing pihak untuk variabel hubungan antara peran kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan, urutan kejelasan dari subjek penelitian, responden, dan sumber data adalah sebagai berikut:

1. Karyawan : subjek, responden, dan sumber data
2. Pemimpin : responden dan sumber data

Sedangkan, objek penelitian dari contoh tersebut adalah peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan peran kepemimpinan (pemimpinnya).

MENENTUKAN LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian (*location of the research*) berperan penting mendukung keberhasilan suatu penelitian. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena dengan penentuan lokasi penelitian berarti subjek, objek dan tujuan penelitian sudah ditetapkan, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Pemilihan lokasi penelitian harus tepat dan cermat mengingat di lokasi tersebut data akan diperoleh, baik data primer maupun sekunder.

Sering kali, para peneliti mengalami kesulitan dalam menentukan lokasi penelitian. Demikian pula saat penelitian berlangsung, beberapa kendala yang mungkin dihadapi peneliti di lokasi penelitian, antara lain :

- a. Peneliti harus mengikuti peraturan yang berbeda dan unik yang berlaku di lokasi tersebut (sekolah, kantor, instansi dan sebagainya),
- b. Para *supervisor* yang bertanggung jawab mengawasi peneliti kerap memanfaatkan tenaga peneliti,
- c. Tidak semua data primer yang dianggap penting oleh peneliti untuk hasil penelitiannya bisa diberikan,
- d. Kurangnya fasilitas yang mendukung dalam proses penelitian di lokasi tersebut,

- e. Situasi dan kondisi yang tidak kondusif di lokasi penelitian (misalnya, terjadi *gap* antar guru di sekolah atau karyawan di kantor),
- f. Terlalu banyak *supervisor* yang ikut serta mengawasi proses penelitian sehingga peneliti kesulitan menentukan siapa yang diprioritaskan, dan
- g. Para responden (jika melibatkan objek penelitian) kurang kooperatif sehingga hasil data kurang lengkap (misalnya dalam bentuk *interview*, kuesioner dan sebagainya).

Agar penelitian dapat berjalan secara optimal, sebelum penelitian dilaksanakan, beberapa alternatif di bawah ini dapat digunakan dalam memilih lokasi penelitian:

- a. Lokasi tersebut diperoleh dari rekomendasi orang terpercaya (misalnya dari dosen pembimbing, keluarga, kerabat atau teman dekat),
- b. Lokasi dimana peneliti pernah bertugas di dalamnya (misalnya bekerja di sana, praktik lapangan, mengajar, dan sebagainya),
- c. Lokasi yang mudah dijangkau, bila perlu dengan tempat tinggal peneliti,
- d. Lokasi yang memenuhi kriteria syarat permasalahan penelitian (misalnya, tidak mungkin meneliti kepemimpinan di perguruan tinggi tapi lokasinya di sebuah bank),
- e. Lokasi dimana segala bentuk urusan administrasi berjalan dengan baik,
- f. Lokasi yang eksis, paling tidak selama proses penelitian berlangsung. Bisa saja instansi atau perusahaan yang

dipilih ternyata mengalami masalah dan harus ditutup tiba-tiba selama proses penelitian, serta

- g. Lokasi tersebut mau menerima pihak luar untuk mengadakan penelitian di dalamnya.

RINGKASAN

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda/ orang yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian, atau yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian. Sedangkan, lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan.

LATIHAN SOAL

1. Apa yang dimaksud dengan subjek, objek, dan lokasi penelitian?
2. Bagaimana menentukan subjek dan objek penelitian?
3. Sebut dan jelaskan beberapa alternatif menentukan lokasi penelitian!

REFERENSI

Julianto A, 2007. Tips Memilih Lokasi Penelitian. <http://skripsi-fkip-inggris.blogspot.co.id/2013/06/tips-memilih-lokasi-penelitian.html>.

KurniawanAW, 2011. Peran Kepemimpinan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar

. Proceeding Seminar Nasional & Call For Paper, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Februari 2011.

Saifuddin A, 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

BAB 6

POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

PENDAHULUAN

Peneliti perlu menetapkan populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel dalam melakukan penelitiannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan, teknik pengambilan sampel berkenaan dengan bagaimana cara peneliti untuk menentukan jumlah sampel, sehingga analisis dapat dilaksanakan setelah proses pengumpulan data telah selesai dilakukan.

PENGERTIAN POPULASI PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain.

Pengertian populasi yang lebih kompleks adalah bahwa populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada subjek yang diteliti, akan tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek tersebut. Sebuah populasi dengan jumlah

individu tertentu dinamakan populasi *finit*, sedangkan jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah tetap atau jumlahnya tak terhingga disebut populasi *infini*.

PENGERTIAN SAMPEL PENELITIAN

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (*population parameters*). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen atau anggota populasi (sensus), atau meneliti sebagian dari elemen populasi (penelitian sampel).

Apabila jumlah populasi relatif besar atau sulit dihitung, peneliti seringkali secara teknis mengalami kesulitan untuk melakukan penelitian sensus. Kendala yang dihadapi pada umumnya adalah keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga yang tersedia. Jika menghadapi hal ini, yang dapat peneliti lakukan adalah menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dan kesimpulannya dapat diberlakukan (digeneralisasikan) untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) populasinya.

Penelitian dengan menggunakan sampel yang representatif akan memberikan hasil yang mempunyai kemampuan untuk digeneralisasikan pada populasinya. Kriteria sampel yang representatif bergantung pada dua aspek yang saling berkaitan, yaitu akurasi dan ketelitian sampel. Makna dari akurasi ialah sampai sejauh mana sampel tidak dipengaruhi bias. Ketelitian sampel diukur dengan kesalahan estimasi standar (*standard error of estimate*) dan bentuk pengukuran deviasi standar.

Semakin kecil kesalahan estimasi standar, semakin tinggi ketelitian dari sampel tersebut.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Terdapat beberapa teknik pengambilan sampel (*sampling*). Teknik pengambilan sampel secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Pengambilan sampel probabilitas (*probability sampling*), didasarkan pada konsep seleksi acak dan setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini meliputi: *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling*, dan *area sampling*.
 - a. *Simple random sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana (*simple*), tanpa memperhatikan tingkatan (*strata*) yang ada dalam populasi. Cara ini biasanya dipilih jika anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang homogen (kecenderungan sama).
 - b. *Stratified random sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel secara acak yang distratifikasikan. Karakteristik sampel di tiap tingkat dianggap bersifat homogen.
 - 1) *Proportionate stratified random sampling*. Cara ini biasanya dipilih jika anggota populasi memiliki karakteristik yang homogen dan bertingkat (*berstrata*) secara proporsional.
 - 2) *Disproportionate stratified random sampling*. Cara ini biasanya dipilih jika anggota populasi memiliki

- karakteristik yang homogen dan bertingkat (berstrata) secara tidak proporsional.
- c. *Cluster sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel secara acak yang dipilih berdasarkan kelompok-kelompok. Karakteristik sampel di tiap kelompok dianggap bersifat heterogen (kecenderungan berbeda-beda).
 - d. *Area sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel secara acak yang dipilih berdasarkan wilayah-wilayah, yaitu dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi. Cara ini biasanya dipilih apabila anggota populasi terbagi atas beberapa wilayah dan karakteristik sampel antara wilayah (area) satu dan lainnya dianggap bersifat heterogen.
2. Pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel tidak acak dan subjektif, yakni setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini meliputi: *systematic sampling*, *quota sampling*, *purposive sampling*, dan *incidental sampling*.
- a. *Systematic sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah ditentukan nomor urutnya.
 - b. *Quota sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai memenuhi kuota yang telah ditentukan.
 - c. *Purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria (pertimbangan) tertentu dari anggota populasi.

- d. *Incidental sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang penentuannya didasarkan pada kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (insidental) bertemu dengan peneliti maka akan digunakan sebagai sampel.

MENENTUKAN UKURAN SAMPEL

Ukuran sampel yang dimaksud adalah jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Apabila anggota populasi berjumlah 1000 dan hasil analisis akan diberlakukan (digeneralisasikan) pada keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 1000 tersebut tanpa ada kesalahan, maka jumlah sampel yang diambil harus mampu mewakili jumlah populasi tersebut secara keseluruhan. Jumlah sampel yang semakin mendekati jumlah populasi, maka peluang kesalahan generalisasi akan semakin kecil, dan sebaliknya.

Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan ukuran sampel, antara lain:

1. Tingkat kesalahan yang dikehendaki peneliti. Biasanya tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 1%, 5%, dan 10%;
2. Derajat keseragaman, artinya semakin heterogen karakteristik anggota populasi maka semakin besar ukuran sampel yang diperlukan;
3. Rencana analisis. Semakin terperinci rencana analisis maka semakin besar ukuran sampel yang diperlukan; dan

4. Biaya, waktu, dan tenaga yang tersedia. Semakin sedikit biaya, waktu, dan tenaga yang tersedia maka semakin kecil ukuran sampel yang dapat diperoleh.

Tabel 6.1 menyajikan penentuan jumlah sampel yang dikembangkan dari Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%.

Tabel 6.1
PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI
TERTENTU DENGAN TINGKAT KESALAHAN
1%, 5%, dan 10%

N	Signifikansi			N	Signifikansi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202

110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Contoh:

Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak berdasarkan *cluster* dimana setiap *cluster* persentasenya adalah sama.

JUMLAH SAMPEL PENELITIAN

No./ Cluster	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Kantor Pusat	153	31
2	Cabang Utama Makassar	99	20
3	Cabang Maros	31	6
4	Cabang Pangkep	26	5
5	Cabang Masamba	21	4

6	Cabang Barru	27	5
7	Cabang Parepare	25	5
8	Cabang Pinrang	25	5
9	Cabang Polmas	19	4
10	Cabang Majene	16	3
11	Cabang Utama Mamuju	21	4
12	Cabang Pasangkayu	16	3
13	Cabang Sidrap	26	5
14	Cabang Enrekang	21	4
15	Cabang Makale	23	5
16	Capem Mamasa	14	3
17	Cabang Palopo	27	5
18	Cabang Belopa	19	4
19	Cabang Sengkang	22	4
20	Cabang Soppeng	20	4
21	Cabang Utama Bone	32	6
22	Cabang Sinjai	23	5
23	Cabang Bulukumba	26	5
24	Cabang Selayar	22	4
25	Cabang Bantaeng	22	4
26	Cabang Jeneponto	22	4
27	Cabang Takalar	27	5
28	Cabang Gowa	28	6
29	Cabang Malili	17	3
30	Capem Siwa	10	2
31	Cabang Syariah Maros	11	2
32	Cabang Syariah Sengkang	10	2
33	Cabang Syariah Makassar	11	2
34	Cabang Jakarta	5	1
	Jumlah	917	184

Sumber: Data Pegawai Bank Sulselbar Tahun 2010

Keterangan :

1. *Cluster* berdasarkan wilayah/ kantor Bank Sulselbar di 34 kabupaten/ kota, yang terdiri dari 31 kantor Bank Sulselbar di Sulawesi Selatan, 2 kantor cabang di Sulawesi Barat, dan 1 kantor cabang di Jakarta;
2. Penentuan ukuran sampel berdasarkan *Structural Equation Modeling* (SEM), dimana besar sampel untuk analisis SEM adalah 100 – 200 atau 5 – 10 kali jumlah indikator.

Tiap-tiap dari wilayah/ kantor Bank Sulsel diambil sampel secara proporsional, yaitu sebesar 20%, berdasarkan perhitungan :

1. Ukuran sampel: $n = 8 \times \text{jumlah indikator}$. Penelitian ini menggunakan 23 indikator, maka $n = 8 \times 23$, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 184 responden.
2. Jumlah populasi adalah 917 karyawan, maka persentase jumlah responden yang dibutuhkan dari populasi adalah: $(184 / 917) \times 100\% = 20\%$. Jadi, untuk memperoleh 184 responden dibutuhkan sejumlah 20% dari populasi.

RINGKASAN

Keterangan mengenai populasi yang dapat dikumpulkan ada dua, yaitu: populasi yang dapat dihitung dan tidak dapat dihitung. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel secara garis besar dikelompokkan menjadi dua, yaitu: probabilitas dan nonprobabilitas.

LATIHAN SOAL

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan populasi?
2. Jelaskan apa yang dimaksud dengan sampel?
3. Bilamana penelitian sensus dilakukan?
4. Bagaimana cara menentukan sampel yang representatif?
5. Sebut dan jelaskan teknik-teknik pengambilan sampel!

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. *Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif*

dan Statistika Parametrik. Fakultas Kedokteran Hewan,
Universitas Airlangga, Surabaya.

Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition.
Thomson, South-Western.

BAB 7

DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

PENDAHULUAN

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, kejadian ataupun suatu konsep. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Data dikumpulkan dari sumbernya (sumber data). Yang dimaksud dengan sumber data ialah suatu objek dari mana data diperoleh.

PENGERTIAN DAN JENIS DATA PENELITIAN

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah diproses disebut sebagai informasi. Syarat-syarat data yang baik, antara lain: data harus akurat, data harus relevan, dan data harus *up to date*.

Pembagian data menurut cara memperolehnya terdiri dari:

1. **Data primer**, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama; dan
2. **Data sekunder**, adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Pembagian data menurut sumbernya terdiri dari:

1. **Data internal**, adalah data yang berasal dari dalam instansi mengenai kegiatan lembaga dan untuk kepentingan instansi tersebut; dan

2. **Data eksternal**, adalah data yang berasal dari luar instansi.

Pembagian data menurut sifatnya terdiri dari:

1. **Data kualitatif**, adalah data yang bukan dalam bentuk angka; dan
2. **Data kuantitatif**, adalah data dalam bentuk angka.

Pembagian data menurut waktu pengumpulannya terdiri dari:

1. **Data *time series***, adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu pada suatu objek dengan tujuan untuk menggambarkan perkembangan secara periodik;
2. **Data *cross section***, adalah data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu pada beberapa objek dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan; dan
3. **Data *pooling***, merupakan penggabungan data *time series* dan *cross section*.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan, instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar *check list*, kuesioner (angket terbuka/ tertutup), pedoman wawancara, *camera photo*, dan lainnya.

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian.

Data dikumpulkan dari sumbernya (sumber data). Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah suatu objek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan alat pengumpul data yang berupa kuesioner, maka sebagai sumber data adalah responden, yakni orang yang merespon atau memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti baik secara tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi (pengamatan), maka sebagai sumber datanya adalah suatu benda atau proses tentang sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumen untuk mengamati nilai suatu aset dari suatu perusahaan (misalnya, yang tercatat dalam laporan keuangan), maka dokumen tersebut yang menjadi sumber data (isi atau catatan tentang nilai aset tersebut merupakan subjek penelitian, sedangkan nilai aset tersebut menjadi objek penelitiannya).

Untuk mempermudah mengidentifikasi, sumber data dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu:

1. **Person**, sumber data berupa orang;
2. **Place**, sumber data berupa tempat; dan
3. **Paper**, sumber data berupa simbol.

Metode pengumpulan data terbagi atas:

1. **Metode observasi**, merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi yang terjadi. Jika sumber data berupa orang, maka observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara: perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.
 - a. **Metode observasi partisipasi**, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti. Peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sumber data yang diamati.
 - b. **Metode observasi nonpartisipasi**, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung oleh peneliti. Peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan sumber data yang diamati. Kelemahan metode ini adalah kemungkinan peneliti tidak dapat memperoleh data yang mendalam karena hanya berperan/ bertindak sebagai pengamat dari luar tanpa mengetahui makna yang terkandung dalam kegiatan sumber data yang diamati.
2. **Metode wawancara**, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data.
 - a. **Metode wawancara terstruktur**, merupakan teknik wawancara yang dilakukan dengan berdasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis sebagai panduan/ pedoman.

- b. **Metode wawancara tidak terstruktur**, merupakan teknik wawancara bebas, yaitu teknik wawancara yang tidak dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan yang sistematis, melainkan hanya memuat item-item penting dari peristiwa/ masalah yang ingin diketahui/ digali dari narasumber atau sumber data.
3. **Metode kuesioner/ angket**, merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan presepsinya.

 - a. **Metode kuesioner tertutup**, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya.
 - b. **Metode kuesioner terbuka**, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang tidak menyediakan pilihan jawaban, narasumber diberikan kesempatan untuk menjawab pertanyaan secara bebas.
 - c. **Kuesioner semi-terbuka**, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya, tetapi masih ada kemungkinan tambahan jawaban dari responden.

Kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Sebaiknya, pertanyaan dibuat dengan bahasa sederhana yang mudah dimengerti/ dipahami dan kalimat-kalimat pendek dengan maksud yang jelas.

Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data terdapat beberapa keuntungan, diantaranya adalah pertanyaan yang akan diajukan pada responden dapat distandarkan, responden dapat menjawab kuesioner pada waktu luangnya, pertanyaan yang diajukan dapat dipikirkan terlebih dahulu sehingga jawabannya dapat dipercaya dibandingkan dengan jawaban secara lisan, serta pertanyaan yang diajukan akan lebih tepat dan seragam. Namun, meskipun terlihat mudah, teknik pengumpulan data melalui angket/ kuesioner cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah.

4. **Metode dokumenter**, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh sumber data.

Terdapat tiga alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu: (1) studi kepustakaan, (2) wawancara, dan (3) pengamatan. Studi kepustakaan digunakan dalam penelitian kepustakaan. Wawancara dilakukan dalam rangka menemukan data yang lebih terperinci. Wawancara terhadap responden, informan, dan narasumber dapat dilakukan dengan angket atau pedoman wawancara. Pengamatan dilakukan untuk melakukan cara mengamati, terlibat atau tidaknya peneliti untuk menemukan gejala tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

RINGKASAN

Data merupakan ukuran suatu nilai. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Data dikumpulkan dari sumbernya (sumber data). Metode pengumpulan data terdiri atas: metode observasi, metode wawancara, metode angket, dan metode dokumenter (dokumentasi).

LATIHAN SOAL

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan data?
2. Sebut dan jelaskan metode pengumpulan data!
3. Apa saja alat pengumpul data?
4. Sebut dan jelaskan syarat-syarat data yang baik!

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 8

INSTRUMEN PENELITIAN DAN SKALA PENGUKURAN DATA

PENDAHULUAN

Pada umumnya penelitian akan berhasil apabila banyak menggunakan instrumen, sebab data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan (rumusan masalah) penelitian dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen. Instrumen sebagai alat pengumpul data harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sesuai yang dibutuhkan untuk analisis. Dalam rangka mencapai ketepatan analisis penelitian, maka instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur penelitian haruslah tepat. Bab ini akan menguraikan tentang pengertian dan penyusunan instrumen penelitian, kuesioner, serta skala pengukuran data.

PENGERTIAN DAN PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Sebelum menyusun instrumen penelitian, peneliti sebaiknya menentukan terlebih dahulu jenis data yang diperlukan untuk analisis. Data kuantitatif adalah data yang berkenaan dengan jumlah. Data kualitatif berkenaan dengan nilai kualitas baik, sedang, kurang, dan lain-lain. Data kualitatif jika perlu dapat disimbolkan dalam bentuk kuantitatif, asalkan ada kriteria yang jelas dan tegas dalam penggunaannya.

Cara menyusun instrumen penelitian meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis variabel penelitian, yaitu mengkaji variabel yang menjadi subpenelitian secara jelas dan tegas, sehingga indikator tersebut bisa diukur dan menghasilkan data yang diperlukan peneliti;
2. Menyusun definisi operasional variabel. Definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel atau memanipulasikannya;
3. Menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel/ subvariabel/ indikator-indikatornya;
4. Menyusun kisi-kisi atau *lay-out instrument*. Kisi-kisi ini berisi lingkup materi pertanyaan, abilitas yang diukur, jenis pertanyaan, jumlah pertanyaan, waktu yang dibutuhkan, serta menentukan respon yang akan diukur; apakah hendak mengukur sikap terhadap sesuatu (*affective*), atau kognitif (tahu atau tidak tahu), tingkat kepuasan (puas atau tidak puas);
5. Peneliti menyusun item atau pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen dan jumlah yang telah ditetapkan dalam kisi-kisi. Jumlah pertanyaan bisa dibuat lebih dari jumlah yang telah ditetapkan sebagai item cadangan. Untuk setiap item yang dibuat, peneliti harus mempunyai gambaran jawaban yang diharapkan. Artinya, prakiraan jawaban yang betul/ diinginkan/ diharapkan harus ditentukan oleh peneliti; dan
6. Instrumen yang sudah dibuat sebaiknya diuji coba. Hasil uji coba instrumen digunakan untuk revisi instrumen. Misalnya: membuang instrumen yang tidak perlu, menggantinya dengan item yang baru, atau perbaikan isi dan redaksi/ bahasanya. Cara melakukan uji validitas dan uji reliabilitas akan dibahas lebih lanjut.

Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel. Instrumen penelitian dikatakan valid, apabila instrumen mengukur apa yang akan diukur (misalnya, meteran untuk mengukur panjang). Instrumen penelitian dikatakan reliabel, apabila instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (karet yang digunakan untuk mengukur panjang merupakan contoh instrumen yang tidak reliabel).

Dengan kata lain, instrumen penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya. Dan, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Penekanan pengertian definisi operasional ialah pada kata 'dapat diobservasi'. Apabila seorang peneliti melakukan suatu observasi terhadap suatu gejala atau objek, maka peneliti lain juga dapat melakukan hal yang sama, yaitu mengidentifikasi apa yang telah didefinisikan oleh peneliti pertama.

Definisi operasional berbeda dengan definisi konseptual. Definisi konseptual lebih bersifat hipotetikal dan 'tidak dapat diobservasi', karena definisi konseptual merupakan suatu konsep yang didefinisikan berdasarkan referensi konsep yang

lain. Definisi konseptual bermanfaat untuk membuat logika proses perumusan hipotesis penelitian.

Variabel harus didefinisikan secara operasional, tujuannya adalah agar lebih mudah menentukan hubungan antar variabel dan pengukurannya. Tanpa definisi operasional variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Manfaat definisi operasional variabel, antara lain: 1) menjelaskan kriteria apa saja yang dapat diobservasi yang merupakan indikator dari variabel tersebut; 2) menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional; dan 3) mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan.

Ada tiga cara untuk menyusun definisi operasional variabel, yaitu:

1. Definisi operasional variabel dapat disusun berdasarkan pada runtutan kegiatan penelitian yang harus dilakukan, sehingga menyebabkan gejala atau keadaan yang didefinisikan menjadi nyata atau dapat terjadi. Dengan menggunakan prosedur tertentu peneliti dapat membuat gejala menjadi nyata.

Contoh: Konflik didefinisikan sebagai keadaan yang dihasilkan dengan menempatkan dua orang atau lebih pada situasi dimana masing-masing orang mempunyai tujuan yang sama, akan tetapi hanya satu orang yang akan dapat mencapainya.

2. Definisi operasional variabel dapat disusun berdasarkan pada bagaimana objek tertentu yang didefinisikan dapat

dioperasionalisasikan, yaitu berupa apa yang dilakukannya atau apa yang menyusun karaktersitik-karakteristik dinamisnya.

Contoh: Pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang berpengaruh atau dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.

3. Definisi operasional dapat disusun berdasarkan pada penampakan seperti apa objek atau gejala yang didefinisikan tersebut, yaitu apa saja yang menyusun karaktersitik-karaktersitik statisnya.

Contoh: Karyawan yang berkinerja tinggi dapat didefinisikan sebagai orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang melebihi dari yang ditargetkan, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang disyaratkan, mampu bekerja sama dengan anggota tim, dan dapat bekerja dengan disiplin walau tanpa pengawasan.

Dalam menyusun definisi operasional variabel, sebaiknya definisi yang disusun dapat mengidentifikasi seperangkat kriteria unik yang dapat diamati. Semakin unik suatu definisi operasional, maka semakin bermanfaat. Karena definisi tersebut akan banyak memberikan informasi kepada peneliti, dan semakin menghilangkan objek-objek atau pernyataan lain yang muncul dalam mendefinisikan sesuatu hal yang tidak diinginkan tercakup dalam definisi tersebut secara tidak sengaja, serta dapat meningkatkan adanya kemungkinan makna variabel dapat direplikasi. Meskipun demikian, keunikan/ kekhususan tersebut tidak menjadi penghalang keberlakuannya secara umum suatu konsep yang merupakan ciri validitas eksternal bagi desain penelitian yang dibuat.

JENIS-JENIS INSTRUMEN PENELITIAN

1. Instrumen *Test*

Instrumen *test* merupakan serangkaian pertanyaan atau latihan atau alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki individu atau kelompok.

2. Instrumen *Non-Test*, terdiri dari:

- a. Kuesioner
- b. Interview
- c. Observasi
- d. Dokumentasi

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data (instrumen penelitian) yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Ada dua jenis kuesioner, yaitu:

1. **Kuesioner terbuka.** Dalam kuesioner ini responden diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kalimatnya sendiri.
2. **Kuesioner tertutup.** Dalam kuesioner ini jawaban sudah disediakan oleh peneliti, sehingga responden memilih alternatif jawaban yang tersedia.

Keuntungan menggunakan kuesioner, antara lain: (1) tidak memerlukan kehadiran peneliti di lokasi responden, (2) dapat dibagikan secara serentak, (3) responden dapat menjawab sesuai dengan waktu yang tersedia, (4) dapat dibuat anonim, dan (5) kuesioner dapat dibuat standar.

Namun demikian, kuesioner juga memiliki kelemahan diantaranya: (1) kemungkinan responden menjawab pertanyaan secara tidak sungguh-sungguh, (2) kemungkinan jawaban responden tidak jujur, dan (3) kemungkinan jawaban responden tidak objektif, hal ini dikarenakan agar tidak mendapatkan kondite buruk dari perusahaan. Selain itu, melakukan penelitian terhadap objek (manusia atau perilaku) yang sama pada saat yang berbeda, hasilnya mungkin menjadi berbeda.

PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN

Langkah-langkah dalam penyusunan kuesioner yang efisien dan efektif, antara lain: (1) menentukan variabel yang diteliti, (2) menentukan indikator untuk mengukur variabel, (3) menentukan subindikator/ item-item, dan (4) mentransformasi subindikator/ item-item ke dalam kuesioner. Setelah variabel penelitian ditentukan, langkah selanjutnya adalah menentukan indikator untuk mengukur variabel. Indikator kemudian dijabarkan dalam item-item yang disusun menjadi kalimat pertanyaan ataupun pernyataan dalam instrumen penelitian (kuesioner).

Paling sedikit terdapat dua item pertanyaan/ pernyataan untuk setiap indikator untuk mengukur variabel. Alasannya adalah apabila pada saat dilakukan uji instrumen penelitian diperoleh hasil tidak valid dan tidak reliabel maka masih ada item pertanyaan yang bisa digunakan untuk mengukur indikator. Kecuali, jika item-item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen penelitian (kuesioner) diadopsi dari penelitian terdahulu yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Tabel 8.1 menyajikan contoh penyusunan instrumen penelitian.

Tabel 8.1
CONTOH PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel Penelitian	Indikator	Item / Butir
Kepemimpinan	Kualitas pribadi	Kompetensi dalam melakukan tugas kepemimpinannya
		Kemampuan melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan
	Tindakan administratif	Konsekuensi dalam penerapan peraturan kerja
		Tegas dalam menerapkan sanksi administratif
	Hubungan kerja	Pentingnya arti kebersamaan dalam melakukan tugas perusahaan
		Menciptakan hubungan harmonis dengan bawahan
	Pemberian penghargaan	Pemberian pengakuan terhadap kinerja bawahan
		Memperhatikan saran/ pendapat dari bawahan
	Pemecahan masalah	Kemampuan mengatasi permasalahan perusahaan
Melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Praktek seleksi	Perekrutan dengan pertimbangan usia
		Perekrutan dengan pertimbangan keahlian/ kemampuan
	Program pelatihan dan pengembangan	Program pelatihan yang berkelanjutan
		Pelatihan khusus sesuai karakteristik pekerjaan
	Pengembangan karir	Dukungan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir
		Adanya aturan yang jelas berkaitan perencanaan dan pengembangan karir
	Sistem evaluasi kinerja	Penilaian kinerja yang adil dan transparan
		Evaluasi kinerja digunakan untuk keputusan manajerial (pemberian imbalan, demosi, promosi, transfer/ rotasi pekerjaan, dan PHK)

Kinerja Karyawan	Kualitas	Ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaan
		Memperhatikan mutu hasil pekerjaan
	Kuantitas	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar perusahaan
		Tingkat kesalahan minimum
	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas/ pekerjaan tepat waktu
		Pengaturan waktu yang cermat untuk tugas/ pekerjaan lain
	Kebutuhan akan pengawasan	Kejujuran dalam bekerja
		Senantiasa mematuhi peraturan/ disiplin dalam bekerja
	Dampak inter-personal	Senantiasa menjaga nama baik
		Kerjasama yang baik dengan rekan kerja baik sesama, atasan atau bawahan

Tabel 8.1 merupakan contoh alur pembuatan instrumen. Tiap-tiap variabel menggunakan beberapa indikator yang diadopsi dari teori-teori, pendapat ahli yang relevan, dan dari penelitian sebelumnya. Pemilihan indikator-indikator tersebut disesuaikan dengan abilitas (standar kompetensi pimpinan, program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan pengukuran kinerja) yang berlaku di perusahaan dimana penelitian dilakukan. Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi butir-butir atau item-item yang selanjutnya menjadi pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner. Selanjutnya, instrumen/ kuesioner tersebut diuji-cobakan ke beberapa orang, lalu diuji validitas dan reliabilitas. Bila ada butir pertanyaan/ pernyataan yang tidak valid, maka pertanyaan itu tidak dapat diikuti pada kuesioner atau diganti dengan pertanyaan atau pernyataan yang baru.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada item-item pertanyaan. Uji instrumen penelitian dapat dilakukan pada calon responden atau kelompok lain di luar calon responden. Responden (calon responden) yang diperlukan untuk melakukan uji instrumen biasanya paling sedikit sebanyak 30 responden.

Uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut.

Uji reliabilitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi

seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian.

Setelah instrumen penelitian tersusun serta diuji validitas dan reliabilitasnya, langkah selanjutnya adalah penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: penyerahan kuesioner secara langsung tatap muka, melalui surat, dan melalui email.

SKALA PENGUKURAN DATA

Skala pengukuran data dalam penelitian ada empat tingkatan, yaitu:

1. **Skala nominal**, adalah skala yang hanya digunakan untuk memberikan kategori. Contoh: wanita (1) – pria (2)
2. **Skala ordinal**, adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, akan tetapi jarak atau interval antar tingkatan belum jelas.
3. **Skala interval**, adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, dan jarak atau interval antar tingkatan sudah jelas. Namun, belum/ tidak memiliki nilai 0 (nol) yang mutlak.
4. **Skala rasio**, adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, dan jarak atau interval antar tingkatan sudah jelas, serta memiliki nilai 0 (nol) yang mutlak.

Tabel 8.2 menyajikan ringkasan tentang tingkatan skala pengukuran.

Tabel 8.2
RINGKASAN TINGKATAN SKALA PENGUKURAN

Skala	Tipe pengukuran			
	Kategori	Peringkat	Jarak	Perbandingan
Nominal	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
Ordinal	Ya	Ya	Tidak	Tidak
Interval	Ya	Ya	Ya	Tidak
Rasio	Ya	Ya	Ya	Ya

RINGKASAN

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data (instrumen penelitian) yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban.

Empat tingkatan skala pengukuran, yaitu: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio.

LATIHAN SOAL

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan instrumen penelitian?
2. Sebutkan kriteria instrumen penelitian!
3. Apa yang dimaksud dengan kuesioner?

4. Bagaimana langkah-langkah menyusun kuesioner yang efisien dan efektif?
5. Sebut dan jelaskan empat tingkat skala pengukuran!

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Wibowo A, 2010. *Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 9

TEKNIK ANALISIS DATA: PENGUJIAN HIPOTESIS MELALUI ANALISIS STATISTIK

PENDAHULUAN

Setelah pengumpulan data selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data merupakan bagian penting dari metode ilmiah. Data yang telah dikumpulkan, untuk selanjutnya dikelompokkan, dikategorikan, dimanipulasikan, serta disusun sedemikian rupa sehingga data penelitian tersebut mempunyai arti atau makna untuk menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan serta bermanfaat untuk pengujian hipotesis. Istilah manipulasi data bukan memiliki makna memalsukan data, akan tetapi mengubah data mentah dari bentuk awal menjadi suatu bentuk yang dapat dengan mudah memperlihatkan hubungan antar fenomena (variabel).

CARA ANALISIS DATA

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Kegiatan dalam analisis data, antara lain: (1) mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, (2) melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, (3) menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, (4) melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan (5) melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah. Sedikitnya terdapat dua tujuan analisis data, antara lain:

1. Mendeskripsikan data atau menggambarkan pola data. Biasanya disajikan dalam bentuk frekuensi, ukuran tendensi sentral maupun ukuran dispersi, sehingga karakteristik data dapat lebih dipahami. Untuk mendeskripsikan data ini dilakukan dengan statistik deskriptif.
2. Membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data sampel. Penarikan kesimpulan biasanya dibuat berdasarkan dugaan (estimasi) yang selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Untuk membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data sampel dilakukan dengan statistik inferensial. Fungsi statistik inferensial adalah untuk melakukan generalisasi hasil penelitian berdasarkan data sampel bagi populasi secara keseluruhan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut.

Terdapat dua cara menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel, yaitu: *a point estimate* dan *inteval estimate* atau disebut juga *confidence interval*. *A point estimate* adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan satu nilai data sampel.

Sedangkan, *interval estimate* adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan nilai interval data sampel. Menaksir parameter populasi dengan menggunakan *point estimate* akan mempunyai tingkat risiko kesalahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang menggunakan *interval estimate*. Makin besar interval taksirannya maka akan semakin kecil kesalahannya. Biasanya, kesalahan taksiran dalam penelitian ditetapkan lebih dahulu, yang pada umumnya digunakan adalah 10%, 5%, dan 1%.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dihadapkan pada dua alternatif (kemungkinan) kesalahan, yaitu:

1. **Kesalahan Tipe I (*Type I Error*)**. Kesalahan yang diperbuat apabila menolak hipotesis yang pada hakikatnya adalah benar (seharusnya diterima). Probabilitas kesalahan tipe I ini biasanya disebut dengan risiko *alpha* (*alpha risk*), dilambangkan dengan simbol α . Tingkat kesalahan dinyatakan dengan α yang dalam bentuk penggunaannya disebut sebagai taraf nyata atau taraf signifikan (*level of significant*). $1 - \alpha$ disebut sebagai tingkat keyakinan (*level of confidence*), karena berdasarkan hal tersebut, kesimpulan yang dibuat adalah benar, sebesar $1 - \alpha$.
2. **Kesalahan Tipe II (*Type II Error*)**. Kesalahan yang diperbuat apabila menerima hipotesis yang pada hakikatnya adalah salah (seharusnya ditolak). Probabilitas kesalahan tipe II ini biasanya disebut dengan risiko *beta* (*beta risk*), dilambangkan dengan simbol β . Tingkat kesalahan ini dinyatakan dengan β yang dalam bentuk penggunaannya disebut sebagai fungsi ciri operasi (*operating characteristic function*). $1 - \beta$ disebut sebagai kuasa pengujian.

Dua pernyataan yang diperlukan dalam pengujian hipotesis, yaitu:

Pernyataan Hipotesis Nol (H_0)

1. Pernyataan yang diasumsikan benar, kecuali ada bukti yang kuat untuk membantahnya;
2. Selalu mengandung pernyataan “sama dengan”, “tidak ada pengaruh”, “tidak ada perbedaan”; dan
3. Dilambangkan dengan H_0 .

Pernyataan Hipotesis Alternatif (H_1)

1. Pernyataan yang dinyatakan benar jika Hipotesis Nol (H_0) berhasil ditolak; dan
2. Dilambangkan dengan H_1 atau H_A .

Menentukan Kriteria Pengujian Hipotesis. Kriteria pengujian merupakan proses pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) dengan cara membandingkan nilai t tabel distribusinya (nilai kritis) dengan nilai uji statistiknya, sesuai dengan bentuk pengujiannya, yaitu:

1. H_0 diterima, apabila nilai uji statistiknya lebih kecil atau lebih besar dari pada nilai positif atau negatif dari α tabel. Dengan kata lain, nilai uji statistik berada di luar nilai kritis; dan
2. H_0 ditolak, apabila nilai uji statistiknya lebih besar atau lebih kecil dari pada nilai positif atau negatif dari α tabel. Dengan kata lain, nilai uji statistik berada di dalam nilai kritis.

Pengambilan kesimpulan analisis statistik berdasarkan pada tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan tingkat kesalahan tertentu. Ada hubungan signifikan, berarti hubungan dapat digeneralisasikan

untuk populasi. Ada perbedaan signifikan, berarti perbedaan dapat digeneralisasikan.

PERAN STATISTIK DALAM PENELITIAN KUANTITATIF

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dapat didefinisikan sebagai sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan nonparametrik.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif, antara lain: penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral). Statistik deskriptif dalam bentuk tabel dapat juga disajikan dengan teknik tabulasi silang yang menjelaskan hubungan antara dua aspek demografi responden. Tendensi sentral merupakan ukuran dalam statistik deskriptif yang menunjukkan nilai sentral dari distribusi data penelitian. Tendensi sentral dapat dinyatakan dengan tiga macam ukuran, yaitu: rata-rata (mean), median, dan modus yang masing-masing mengukur nilai sentral dalam pengertian yang berbeda.

Statistik inferensial (disebut juga sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan atau digeneralisasikan untuk populasi. Statistik inferensial selanjutnya dapat dikategorikan ke dalam statistik parametrik dan nonparametrik.

Penggunaan **statistik parametrik**, apabila data penelitian diukur dengan skala interval dan skala rasio, dengan asumsi bahwa distribusi data populasi yang digunakan untuk memilih sampel penelitian adalah normal. Uji yang dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Ukuran uji dalam statistik parametrik, antara lain: *t-test*, *anova*, korelasi, regresi sederhana, regresi berganda.

Statistik nonparametrik digunakan apabila data penelitian diukur dengan menggunakan skala nominal dan skala ordinal, sehingga tidak memerlukan asumsi data populasi berdistribusi normal. Ukuran uji dalam statistik nonparametrik, antara lain (Sugiyono, 2006):

1. **Test binomial**, digunakan untuk menguji hipotesis apabila dalam populasi terdiri atas dua kelompok kelas, datanya berbentuk nominal, dan jumlah sampelnya kecil ($n < 25$).
2. **Chikudrat**, digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif apabila dalam populasi terdiri atas dua atau lebih kelas, data berbentuk nominal, dan sampelnya besar.
3. **Runtest**, digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif (satu sampel), apabila datanya berbentuk ordinal.

4. **Mc Nemar Test**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi apabila datanya berbentuk nominal.
5. **Signtest**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi, apabila datanya berbentuk ordinal.
6. **Wilcoxon match pairs test**, digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi apabila datanya berbentuk ordinal.
7. **Chikudrat dua sampel**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel apabila datanya berbentuk nominal dan sampelnya besar.
8. **Fisher exact probability test**, digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel kecil independen apabila datanya berbentuk nominal.
9. **Test median**, digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen apabila datanya berbentuk nominal atau ordinal.
10. **Mann-Whitney U-Test**, digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal.
11. **Test kolmogorov-smirnov dua sampel**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal yang telah tersusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval.
12. **Test run wald-wolfowitz**, digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen apa-

bila datanya berbentuk ordinal, dan disusun dalam bentuk run.

13. **Test cochran**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif k sampel berpasangan apabila datanya berbentuk nominal dan frekuensi dikotomi.
14. **Test friedman**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif k sampel yang berpasangan apabila datanya berbentuk ordinal. Apabila data yang terkumpul berbentuk interval atau rasio, maka data tersebut diubah menjadi bentuk ordinal.
15. **Chikuadrat k sampel**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel, apabila datanya berbentuk nominal.
16. **Median extestion**, digunakan untuk menguji hipotesis komparatif media k sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal.
17. **Analisis varian satu jalan kruskal-walls**, digunakan untuk menguji hipotesis k sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal. Apabila dalam pengukuran ditemukan data berbentuk interval atau rasio, maka perlu diubah ke bentuk data ordinal.
18. **Koefisien kontingensi**, digunakan untuk menghitung hubungan antar variabel apabila datanya berbentuk nominal.
19. **Korelasi spearmanrank**, digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif apabila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

20. Korelasi kendalltau, digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, apabila datanya berbentuk ordinal.

Penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Statistik nonparametrik tidak menguji parameter populasi, akan tetapi menguji distribusi. Penggunaan statistik parametrik dan nonparametrik bergantung pada asumsi dan jenis data yang akan dianalisis. Tabel 9.1 menyajikan perbedaan metode parametrik dan nonparametrik berdasarkan analisis data statistik.

Tabel 9.1
PERBEDAAN METODE PARAMETRIK
DAN NONPARAMETRIK

	Parametrik	Nonparametrik
Deskriptif		
Asumsi Distribusi Data	Normal	-
Asumsi Varian	Homogen	-
Jenis Data	Rasio atau Interval	Ordinal atau Nominal
Ukuran Sentral Data	Mean	Median
Uji		
Uji Korelasi	Pearson, Regresi	Spearman
Uji Dua Kelompok, Berbeda	Independent Sample t Test	Mann-Whitney
Uji Dua Kelompok Lebih, Berbeda	Independent One Way ANOVA	Kruskal-Wallis
Uji Berulang, Dua Kondisi	Paired Sample t Test	Wilcoxon
Uji Berulang, Dua Kondisi Lebih	Repeated One Way ANOVA	Friedman

RINGKASAN

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dapat didefinisikan sebagai sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan nonparametrik.

LATIHAN SOAL

1. Bagaimana cara analisis data?
2. Bagaimana peran statistik dalam penelitian kuantitatif?
3. Sebut dan jelaskan macam-macam statistik!

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*.

Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.

Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Wibowo A, 2010. Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.

Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 10

INTERPRETASI,
PEMBAHASAN HASIL
PENELITIAN, DAN
PENARIKAN KESIMPULAN

PENDAHULUAN

Interpretasi dilakukan setelah diperoleh hasil analisis data. Menginterpretasikan berarti menggunakan hasil analisis untuk memperoleh arti, sehingga hasil analisis yang diperoleh menjadi bermakna. Bab ini akan menjelaskan tentang interpretasi dan pembahasan hasil penelitian, yaitu bermaksud untuk menguraikan bagaimana cara melakukan interpretasi sehingga hasil analisis menjadi memiliki arti. Setelah pembahasan hasil penelitian, perlu juga diuraikan tentang penarikan kesimpulan penelitian.

INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Interpretasi merupakan suatu upaya untuk “membunyikan” atau memberikan arti/ makna dari hasil analisis data yang diperoleh. Dengan kata lain, interpretasi merupakan penafsiran dengan maksud melakukan pencarian makna yang lebih luas tentang hasil temuan penelitian. Terdapat dua makna interpretasi, yaitu:

1. Interpretasi dalam arti sempit memiliki makna deskriptif, bahwa interpretasi data dilakukan hanya sebatas memberikan gambaran berdasarkan data yang dikumpulkan.
2. Interpretasi dalam arti luas memiliki makna analitik, bahwa interpretasi hasil analisis data dilakukan dengan tujuan memberikan makna, dimana pemberian makna tersebut dijelaskan berdasarkan keterkaitan hasil studi empiris dan teori-teori yang mendasari.

Interpretasi data tidak dapat dipisahkan dari analisis data sehingga sebenarnya penafsiran merupakan aspek tertentu dari analisa dan bukan merupakan bagian yang terpisah dari analisa. Secara umum, interpretasi atau penafsiran adalah penjelasan yang terperinci tentang arti yang sebenarnya dari materi yang dipaparkan.

Teknik melakukan interpretasi data, antara lain:

1. Memberikan pandangan kritis terhadap hasil analisis yang diperoleh;
2. Menghubungkan hasil analisis dan teori-teori yang mendasari;
3. Menghubungkan hasil penelitian dengan data-data lain yang diperoleh di lapangan (observasi dan wawancara); dan
4. Menghubungkan hasil analisis dan hasil penelitian terdahulu.

Tabel 10.1 menyajikan contoh hasil pengujian hipotesis.

Tabel 10.1
CONTOH HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

Variabel	Koef.	C.R.	Prob.	Keterangan
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,230	3,328	0,000	Signifikan
PSDM (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,679	8,138	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Y2)	0,144	2,117	0,034	Signifikan
PSDM (X2) → Motivasi Kerja (Y2)	0,586	5,571	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,215	3,952	0,000	Signifikan
PSDM (X2) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,497	4,823	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1) → Motivasi Kerja (Y2)	0,225	2,132	0,033	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,277	3,251	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja (Y2) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,037	0,368	0,713	Tidak Signifikan

Sumber: Kurniawan (2012)

Berdasarkan Tabel 10.1, interpretasi masing-masing koefisien jalur dan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,230

dengan nilai C.R. sebesar 3,328 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,230, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,230. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti dan diterima.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,679 dengan nilai C.R. sebesar 8,138 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,679, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,679. Dengan demikian hipotesis 2 terbukti dan diterima.
3. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,144 dengan nilai C.R. sebesar 2,117 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,034 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,144, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y_2) sebesar 0,144. Dengan demikian hipotesis 3 terbukti dan diterima.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda

positif sebesar 0,586 dengan nilai C.R. sebesar 5,571 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,586, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y_2) sebesar 0,586. Dengan demikian hipotesis 4 terbukti dan diterima.

5. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,215 dengan nilai C.R. sebesar 3,952 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,215, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y_3) sebesar 0,215. Dengan demikian hipotesis 5 terbukti dan diterima.
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,497 dengan nilai C.R. sebesar 4,823 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,497, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y_3) sebesar 0,497. Dengan demikian hipotesis 6 terbukti dan diterima.

7. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,225 dengan nilai C.R. sebesar 2,132 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,033 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,225, berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja (Y1) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y2) sebesar 0,225. Dengan demikian hipotesis 7 terbukti dan diterima.
8. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,277 dengan nilai C.R. sebesar 3,251 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,277, berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja (Y1) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y3) sebesar 0,277. Dengan demikian hipotesis 8 terbukti dan diterima.
9. Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,037 dengan nilai C.R. sebesar 0,368 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,713 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian Motivasi Kerja (Y2) tidak berpengaruh secara langsung pada Kinerja Karyawan (Y3), hipotesis 9 tidak terbukti dan ditolak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian menyajikan hasil temuan penelitian beserta implikasinya berdasarkan hasil analisis data dengan menguraikan pandangan-pandangan orisinalitasnya dalam kerangka teori yang mendasarinya dan kajian empiris terdahulu. Penyajian pembahasan seharusnya tidak dimaksudkan untuk mengulang penyajian hasil penelitian, akan tetapi secara cermat terfokus pada penyajian bagian-bagian terpenting dari temuan ke arah menjawab masalah yang telah dirumuskan dan hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pembahasan hasil penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam laporan penelitian, karena di dalamnya: 1) menunjukkan bagaimana tujuan penelitian dicapai; 2) menafsirkan temuan-temuan penelitian; 3) mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah mapan; 4) memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru; dan 5) menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian, termasuk keterbatasan temuan penelitian. Berdasarkan kerangka metode ilmiah, terdapat tiga komponen dalam menyusun pembahasan hasil penelitian, yaitu: kajian teoretis, kajian empiris, dan aspek implikasi hasil.

Kajian Teoretis

Teori merupakan suatu konseptualisasi yang bersifat umum, yang diperoleh melalui tahapan sistematis, yang harus dapat diuji kebenarannya. Salah satu tujuan penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah menguji (memverifikasi) teori. Artinya, peneliti bermaksud membuktikan apakah suatu teori berlaku atau dapat diamati pada objek penelitian tertentu.

Telah disebutkan pada bab sebelumnya, bahwa kedudukan teori dalam penelitian merupakan serangkaian konsep yang berfungsi untuk menjelaskan atau memprediksi fenomena (masalah) penelitian secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel yang diteliti, sebagai dasar menyusun pengajuan hipotesis penelitian, serta menjadi referensi untuk menyusun instrumen penelitian.

Teori adalah alur logika atau penalaran yang berfungsi untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan mengendalikan (*controlling*) terhadap suatu objek yang diteliti. Ketika peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka kerangka teori yang disusun harus menjelaskan tentang kepemimpinan, kinerja karyawan, dan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian merupakan suatu kegiatan pembuktian teori yang bersifat ilmiah. Oleh karenanya, peneliti harus berbekal teori. Landasan teori yang digunakan harus jelas. Bekal teori tersebut akan bermanfaat ketika peneliti menyusun pembahasan hasil penelitian, yaitu terkait dengan bagaimana peneliti menjelaskan hasil temuannya ditinjau dari kerangka teori yang mendasarinya. Apakah hasil temuannya mendukung teori atau tidak mendukung teori, masing-masing harus dijabarkan secara logis dan sistematis. Artinya, apapun hasil yang ditemukan, peneliti harus memberikan pembahasan (diskusi) terhadap hasil tersebut dalam kerangka teori yang mendasari penelitiannya.

Terhadap hasil temuannya, peneliti dapat merujuk kembali teori-teori yang telah disajikan pada kajian teoretis atau yang telah

dituangkan pada bab tentang kajian pustaka (studi kepustakaan). Teori-teori yang relevan dapat dijadikan argumentasi untuk mendukung temuannya. Bagaimana jika temuan penelitian tidak mendukung teori? Jika peneliti membuktikan bahwa temuannya tidak mendukung teori maka pembahasan akan menjadi lebih kompleks. Peneliti tidak bisa mendasarkan pembahasan pada teori yang mendukung. Peneliti harus memberikan argumentasi tentang mengapa hasil penelitiannya tidak dapat membuktikan teori tertentu. Argumentasi ini bisa saja diarahkan pada asumsi yang mendasari berlakunya suatu teori. Misalnya, terbukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, teori menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terhadap hasil temuannya, peneliti bisa mencermati asumsi apa yang mendasari teori tersebut sehingga tidak berlaku pada obyek penelitiannya. Untuk menguatkan argumentasinya, peneliti membutuhkan dukungan data empirisnya.

Kajian Empiris

Pembahasan hasil penelitian perlu juga dilakukan dengan cara merujuk pada kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Jika hasil penelitian konsisten dengan teori yang ada (atau hipotesis penelitian terbukti), pembahasan dapat diarahkan untuk memberikan rujukan penelitian terdahulu yang sesuai dengan hasil penelitian. Pada konteks ini, peneliti dapat merujuk hasil kajian empiris yang telah disajikan pada kajian pustaka (studi kepustakaan). Penyajiannya menekankan bahwa hasil penelitiannya telah sesuai (atau mendukung) hasil-hasil penelitian terdahulu.

Dalam konteks dimana hasil penelitian tidak konsisten dengan teori (atau hipotesis tidak terbukti), diskusi pada bagian ini dapat diarahkan untuk menemukan kajian empiris yang bisa menjadi argumentasi yang mendukung hasil penelitian tersebut. Misalnya, terbukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, teori menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk berkinerja secara optimal. Terhadap hasil temuannya, peneliti sebaiknya mencari dukungan kajian empiris dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang juga membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditegaskan lagi bahwa untuk menguatkan argumentasinya, peneliti membutuhkan dukungan data empirisnya.

Implikasi Hasil

Hasil penelitian, baik yang menerima hipotesis penelitian ataupun yang tidak (menolak hipotesis penelitian), pada dasarnya mempunyai implikasi (dampak/ konsekuensi) bagi objek penelitian. Peneliti harus membahas hasil temuannya dalam konteks implikasi atau konsekuensi praktis tersebut. Penyajian implikasi menjadi penting bagi suatu penelitian karena diharapkan hasil penelitian tidak hanya berhenti pada konteks cerita historis/ masa lalu/ yang sudah terjadi, akan tetapi dapat membawa konteks penelitian ke arah masa depan.

Penyajian pembahasan dari sudut pandang implikasi, sebaiknya diarahkan pada pemaknaan hasil penelitian yang bersifat praktis yang disusun berdasarkan pengamatan terhadap objek penelitian atau pihak-pihak yang mungkin mendapatkan manfaat dari hasil penelitian.

Beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun implikasi hasil penelitian (Anshori & Iswati, 2009), antara lain:

1. Suatu pernyataan tentang inferensi yang ditarik dari penemuan penelitian dapat diterapkan pada kondisi-kondisi yang serupa;
2. Peneliti harus menjelaskan kondisi penelitiannya dengan memberikan batasan-batasan terhadap generalisasi yang dibuat; dan
3. Dalam pembahasan mengenai implikasi hasil penelitian, sebaiknya dijelaskan apabila terdapat pertanyaan penelitian yang belum terjawab, sehingga dapat digunakan sebagai bahan oleh para peneliti di masa yang akan datang.

Berikut ini adalah contoh dari pembahasan hasil penelitian yang mengandung komponen kajian teoretis, kajian empiris, dan implikasi hasil yang dikutip dari Kurniawan (2012).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja karyawan terhadap pengawasan dan penilaian serta kompetensi penugasan oleh pimpinan, serta adanya kepuasan kerja karyawan terhadap penerapan sistem *operating procedure* yang tegas terbukti mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan jumlah (*volume*) pekerjaan atau tugasnya. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang baik. Temuan ini mendukung hasil penelitian Laily (2008), Ostroff (2003), dan Laschinger *et al.* (2001) yang membuktikan bahwa

kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa motivasi kerja tidak cukup membuat karyawan berkinerja optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan tanpa disertai oleh kreativitas yang unggul untuk meningkatkan kinerjanya, atau secara tegas dikatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan karena takut kehilangan pekerjaan. Peluang ini memungkinkan terjadinya sejumlah penyimpangan dalam bekerja, baik pemborosan waktu pada saat pekerjaan tidak banyak atau penyimpangan atas pendapatan yang seharusnya diterima perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini mengindikasikan adanya partisipasi semua karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang ingin mendapat nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan

menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen dan mematuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan. Temuan ini bertentangan dengan teori-teori sumber daya manusia yang ada dan prediksi teoretis yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, temuan ini mendukung hasil penelitian Prananta (2008) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENARIKAN KESIMPULAN

Kesimpulan adalah suatu proposisi (kalimat yang disampaikan) yang diambil dari beberapa premis (ide pemikiran) dengan aturan-aturan inferensi (yang berlaku). Penarikan kesimpulan dimaksudkan untuk memperjelas hasil penalaran ilmiah dengan memberikan pernyataan singkat tentang hasil penelitian dengan tujuan menjawab rumusan masalah. Pada umumnya kesimpulan terdiri atas kesimpulan utama dan kesimpulan tambahan. Kesimpulan utama adalah yang berhubungan langsung dengan permasalahan. Pada kesimpulan tambahan, peneliti tidak mengaitkan pada kesimpulan utama, tetapi tetap menunjukkan fakta-fakta yang mendasarinya. Penarikan kesimpulan tidak lagi menyajikan hasil analisis statistik secara terperinci, penyusunannya harus sesuai dengan tujuan penelitian. penarikan kesimpulan sebaiknya dilengkapi dengan pemberian saran.

Contoh:

Kesimpulan Utama:

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dan diterima.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dan diterima.

Kesimpulan Tambahan:

1. Hasil penelitian ini memberi kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan hasil mendukung teori dan penelitian terdahulu. Esensi temuan adalah kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan keunggulan kompetitif dan membangun citra perusahaan ke arah tata kelola yang baik atau *good corporate governance*.
3. Model pengembangan teori yang tercermin pada judul penelitian ini dapat menjadi jawaban terhadap rumusan

masalah. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia relevan dengan permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hubungan pengaruh antar variabel penelitian merupakan model penyederhanaan atas kompleksitas fenomena masalah kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini adalah model *problem solving* yang baik.

PEMBERIAN SARAN

Saran adalah sesuatu yang diberikan kepada pembaca yang didasarkan atas hasil temuan penelitian, bukan berupa pendapat atau tinjauan idealis pribadi peneliti. Penyajian saran harus secara singkat dengan bahasa yang jelas, operasional, dan konstruktif yang memuat rekomendasi peneliti berdasarkan hasil penelitiannya. Rekomendasi tersebut antara lain disajikan untuk: 1) objek penelitian (perusahaan/ instansi), 2) penyempurnaan atas keterbatasan penelitian, dan 3) pengembangan model penelitian dengan tema yang sama untuk penelitian selanjutnya.

Contoh:

1. Kepemimpinan para pemimpin yang menurut sebagian karyawan dipersepsikan baik, perlu ditingkatkan. Demikian pula dengan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sedang dan terus dilakukan dalam rangka peningkatan profesionalisme dan kinerja karyawan, meskipun sebagian karyawan menganggap baik, perlu ditingkatkan kualitasnya dan lebih diinternalisasikan menjadi *inner motivation* para karyawan.

2. Penelitian ini hanya mengkaji beberapa variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dengan *exogenous construct*—kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia—. Oleh karena itu, diharapkan dilakukan penelitian lanjutan guna melihat secara lebih luas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

RINGKASAN

Interpretasi merupakan suatu upaya untuk “membunyikan” atau memberikan arti/ makna dari hasil analisis data yang diperoleh. Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan temuan penelitian beserta implikasinya berdasarkan hasil analisis data dengan menguraikan pandangan-pandangan orisinalitasnya dalam kerangka teori yang mendasarinya dan kajian empiris terdahulu. Berdasarkan kerangka metode ilmiah, terdapat tiga komponen dalam menyusun pembahasan hasil penelitian, yaitu: kajian teoretis, kajian empiris, dan aspek implikasi hasil. Tahap akhir dari proses penelitian adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan harus didasarkan pada hasil penelitian. Penyajiannya dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah. Penarikan kesimpulan sebaiknya dilengkapi dengan saran-saran yang bersifat operasional dan konstruktif yang disusun berdasarkan temuan penelitian.

LATIHAN SOAL

1. Apa yang dimaksud dengan interpretasi? Bagaimana teknik melakukan interpretasi hasil penelitian?

2. Sebut dan Jelaskan komponen dalam menyusun pembahasan hasil penelitian!
3. Mengapa implikasi hasil penelitian penting disajikan dalam sebuah penelitian?
4. Bagaimana penarikan kesimpulan dilakukan?

REFERENSI

- Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan AW, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4): 391-404.
- Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sarwoko, 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

- Wendra IW, IM Utama, NM Wisudariani, 2014. Pembahasan Hasil Penelitian Dalam Skripsi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia Undiksha. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2): 411-424.
- Wibowo A, 2010. Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 11

PENULISAN RUJUKAN DAN SUMBER RUJUKAN

PENDAHULUAN

Cara merujuk dan menulis sumber rujukan dalam karya ilmiah (penelitian) dipengaruhi oleh kaidah selingkung (gaya penulisan), kutipan langsung atau tidak langsung, dan juga bentuk sumber yang dirujuk (literatur buku, artikel dalam jurnal ilmiah, dan lain sebagainya). Bab ini akan menjelaskan tentang cara penulisan rujukan dan sumber rujukan.

PENULISAN RUJUKAN

Rujukan atau kutipan merupakan pengambilalihan satu kalimat atau lebih dari karya ilmiah orang lain (berupa hasil penelitian ataupun pendapat/ pemikiran) untuk tujuan ilustrasi atau memperkuat/ memperkuat argumen. Dalam merujuk/ mengutip karya ilmiah harus menyebutkan sumber rujukan/ kutipannya, tujuannya adalah sebagai pernyataan penghormatan atas karya ilmiah yang dikutip, sekaligus sebagai pembuktian atas kebenaran kutipan tersebut. Cara penyebutan kutipan ada dua sistem, yaitu sistem catatan kaki dan sistem catatan langsung. Kedua cara tersebut harus dipilih salah satu secara konsisten, biasanya disesuaikan dengan pedoman penulisan yang menjadi acuan/ rujukan.

Teknik penulisan rujukan dilakukan dengan menggunakan nama akhir dan tahun di antara tanda kurung. Jika ada dua penulis, perujukan dilakukan dengan cara menyebut nama akhir kedua penulis tersebut. Jika penulis lebih dari dua orang, penulisan rujukan dilakukan dengan cara menulis nama pertama dari penulis tersebut diikuti dengan dan kawan-kawan (dkk) atau *et aliae* (*et al*). Jika nama penulis tidak disebutkan,

yang dicantumkan dalam rujukan adalah nama lembaga yang menerbitkan/ mempublikasikan, nama dokumen yang diterbitkan, atau nama koran. Untuk karya terjemahan, penulisan rujukan dilakukan dengan cara menyebutkan nama penulis aslinya. Rujukan dari dua sumber yang ditulis oleh penulis yang berbeda dicantumkan dalam satu tanda kurung, dengan titik-koma, sebagai tanda pemisahannya.

Contoh:

1. Satu penulis: Kurniawan (2012); Puspitaningtyas (2012)
2. Dua penulis: Kurniawan dan Puspitaningtyas (2012)
3. Tiga atau lebih penulis: Kurniawan, dkk (2012) atau Kurniawan *et al.* (2012)

Terdapat dua jenis dalam penulisan rujukan/ kutipan, yaitu kutipan langsung dan tidak langsung. Kutipan langsung dilakukan dengan cara mengambil secara lengkap kata demi kata, kalimat demi kalimat dari sebuah teks aslinya. Penulisan kutipan langsung berada di antara tanda kutip (“.....”). Sedangkan, kutipan tidak langsung dilakukan dengan cara menuliskan pendapat dari orang lain berupa sari pati atau ikhtisar dari pendapat tersebut. Penulisan kutipan tidak langsung tidak berada di antara tanda kutip.

Contoh:

1. Kutipan langsung:

Kurniawan (2012) menyebutkan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu”

2. Kutipan tidak langsung:

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gibson *et al.*, 1997; Mahmudah, 2007).

PENULISAN SUMBER RUJUKAN

Sumber rujukan atau daftar pustaka atau biasa juga disebut bibliografi adalah sebuah daftar yang berisi judul buku, artikel ilmiah, makalah, dan bahan-bahan dalam bentuk lain yang dijadikan sebagai rujukan.

Teknik penulisan sumber rujukan tidaklah seragam, terutama bergantung pada bentuk sumber rujukan. Cara penulisan sumber rujukan untuk buku atau jurnal ilmiah tentu berbeda. Namun, ada tiga hal pokok yang selalu harus dicantumkan, yaitu: nama penulis, judul, dan data-data publikasi.

Unsur yang ditulis dalam sumber rujukan secara berturut-turut meliputi: 1) nama penulis dengan urutan: nama akhir, nama awal, dan nama tengah, tanpa gelar akademik; 2) tahun penerbitan; 3) judul karya ilmiah, termasuk anak judul (subjudul); 4) kota tempat penerbitan/ publikasi; dan 5) nama penerbit. Unsur-unsur tersebut dapat bervariasi tergantung jenis sumber rujukannya. Untuk sumber rujukan berupa artikel dari jurnal ilmiah, perlu ditulis juga nama pengarangnya, tahun publikasi, judul artikel, nama jurnal ilmiah, volume dan nomor, serta halaman artikel.

Jika penulisnya lebih dari satu, cara penulisan namanya sama dengan penulis pertama. Nama penulis yang terdiri dari dua bagian ditulis dengan urutan nama akhir diikuti koma, nama awal (disingkat atau tidak disingkat tetapi harus dalam satu karya ilmiah), diakhiri dengan titik. Apabila sumber yang dirujuk ditulis oleh tim (lebih dari dua penulis), semua nama penulisnya harus dicantumkan dalam sumber rujukan.

Contoh:

1. Sumber rujukan dari buku:

Satu penulis:

Puspitaningtyas Z, 2015. *Prediksi Risiko Investasi Saham: Decision Usefulness Approach*. Yogyakarta: Griya Pandiva.

Dua penulis:

Bernardin JH, JEA Russel, 2007. *Human Resources Management, An Experimental Approach*. International Edition. Boston: McGraw-Hill.

Tiga atau lebih penulis:

Gibson JL, JM Ivancevich, JH Donnely, 2003. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

2. Sumber rujukan dari artikel dalam jurnal ilmiah atau artikel/ makalah yang dipresentasikan pada seminar dan *call for paper*:

Satu penulis:

Kurniawan AW, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4): 391-404.

Dua penulis:

Kurniawan AW, Z Puspitaningtyas, 2012. Is Employee's Job Commitment Determined Compensation Satisfaction? *International Conference on Management, Hospitality & Tourism, and Accounting (IMHA)*.

Tiga atau lebih penulis:

Laschinger HK, J Finegan, J Shamian, 2001. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment. *HealthCare Manage Rev* 26(3): 7-23.

3. Sumber rujukan dari website:

Widagdo H, 2007. What We Do and Do Not Know About Finance. [http://www. sisawaktu.com](http://www.sisawaktu.com).

RINGKASAN

Rujukan merupakan pengambilalihan satu kalimat atau lebih dari karya ilmiah orang lain. Terdapat dua jenis dalam penulisan rujukan, yaitu kutipan langsung dan tidak langsung. Teknik penulisan sumber rujukan bergantung pada bentuk sumber rujukan. Terdapat tiga hal pokok yang selalu harus dicantumkan dalam penulisan sumber rujukan, yaitu: nama penulis, judul, dan data-data publikasi.

LATIHAN SOAL

1. Jelaskan, bagaimana cara menuliskan rujukan?
2. Buatlah contoh penulisan rujukan!
3. Jelaskan, bagaimana cara menuliskan sumber rujukan?
4. Buatlah contoh penulisan sumber rujukan!

REFERENSI

Anshori M, S Iswati, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.

Indriantoro N, B Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.

Sarmanu, 2007. *Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan: Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (Teori)*. Angkatan XV. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.

Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

BAB 12

ETIKA DALAM PENELITIAN

PENDAHULUAN

Etika berkaitan dengan norma untuk berperilaku, memisahkan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak boleh dilakukan. Dalam konteks penelitian, etika dijadikan ukuran kepatutan tentang boleh atau tidaknya, baik atau buruknya sebuah aspek-aspek tertentu dalam kegiatan penelitian. Bentuk kecurangan yang secara nyata dikategorikan sebagai pelanggaran etika dalam penelitian adalah fabrikasi, falsifikasi, dan plagiarisme.

ETIKA DALAM PENELITIAN

Kegiatan penelitian yang dilakukan berlandaskan metode ilmiah dibangun atas dasar kepercayaan. Kepercayaan yang dimaksud adalah terkait dengan nilai-nilai yang dihubungkan dengan etika dalam penelitian, bahwa seorang peneliti seharusnya berperilaku etis dalam melaksanakan penelitian. Para ilmuwan percaya bahwa hasil penelitian yang dilakukan peneliti adalah benar, menampilkan kejujuran dalam upaya memecahkan masalah penelitian secara cermat (akurat) dan tanpa prasangka (bias).

Etika merupakan suatu kajian tentang tingkah laku manusia ditinjau dari nilai baik atau buruknya. Dalam konteks penelitian, etika dijadikan ukuran kepatutan tentang boleh atau tidaknya, baik atau buruknya sebuah aspek-aspek tertentu dalam kegiatan penelitian. Hal ini diperlukan karena esensi penelitian adalah untuk mencari kebenaran dari sebuah gejala/ fenomena/ masalah yang muncul. Kebenaran yang dihasilkan dalam sebuah penelitian adalah kebenaran empiris dan logis.

Peran etika adalah sebagai piranti (perangkat) sekaligus rambu bagi peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian. Piranti yang dimaksud adalah berkaitan dengan kode etik, yaitu seperangkat norma yang perlu diperhatikan dalam penelitian. Misalnya: berkaitan dengan pengutipan dan penulisan sumber rujukan, penyebutan sumber data, dan sebagainya. Apabila peneliti tidak secara jujur menyebutkan sumber rujukan, maka dapat diidentikkan dengan tindakan pencurian/ plagiat (plagiarisme). Begitu pula dalam hal penulisan sumber data. Sumber data tidak boleh dicantumkan, apabila pencantuman tersebut dapat merugikan sumber data tersebut. Sebagai gantinya, nama sumber data dinyatakan dalam bentuk kode atau nama samaran.

Etika dalam penelitian antara lain meliputi: kejujuran, objektivitas, integritas, ketelitian, ketepatan, verifikasi, penghargaan, tanggung jawab sosial, publikasi yang terpercaya, kompetensi, dan legalitas.

Kejujuran yaitu jujur dalam pengumpulan referensi, pengumpulan data, pelaksanaan metode dan prosedur penelitian, publikasi hasil, dan sebagainya. Jujur pada kekurangan atau kegagalan metode yang dilakukan.

Objektivitas yaitu upaya untuk minimalisasi kesalahan/bias dalam melakukan analisis penelitian. Penelitian harus memiliki objektivitas baik dalam karakteristik maupun prosedurnya. Objektivitas dicapai melalui keterbukaan, terhindar dari bias dan subjektivitas. Dalam prosedurnya, penelitian menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data yang memungkinkan dibuat interpretasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Objektivitas

juga menunjukkan kualitas data yang dihasilkan dari prosedur yang digunakan yang bebas dari bias dan subjektivitas.

Integritas yaitu suatu upaya untuk selalu menjaga konsistensi pikiran dan perbuatan dalam proses penelitian.

Ketepatan, bahwa suatu penelitian juga harus memiliki tingkat ketepatan (*precision*), secara teknis instrumen pengumpulan data harus memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai, desain penelitian, pengambilan sampel dan teknik analisis datanya adalah tepat.

Verifikasi, bahwa suatu penelitian harus dapat diuji atau diverifikasi, dalam arti dapat dikonfirmasi, direvisi dan diulang dengan cara yang sama atau berbeda.

Penghargaan, bahwa keberadaan, harkat, dan martabat orang lain harus dihormati. Menghargai hasil karya orang lain artinya menghormati hasil usaha, ciptaan, dan pemikiran orang lain, misalnya: penghargaan terhadap Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI). Menghargai dan menjaga kerahasiaan responden, hal ini dilakukan apabila penelitian menyangkut data pribadi, misalnya: kesehatan, catatan kriminal, atau data lain yang oleh responden dianggap sebagai rahasia. Menghargai kolega/ rekan kerja, hal ini apabila penelitian dilakukan oleh suatu tim dan akan dipublikasikan, maka peneliti dengan kontribusi terbesar ditetapkan sebagai penulis pertama (*first author*), sedangkan yang lain menjadi penulis kedua (*co-author(s)*). Urutan menunjukkan besarnya kontribusi anggota tim dalam penelitian.

Tanggung jawab sosial, yaitu mengupayakan agar penelitian berguna demi kemaslahatan masyarakat, meningkatkan taraf hidup, memudahkan kehidupan dan meringankan beban hidup masyarakat. Peneliti juga bertanggung jawab melakukan pendampingan bagi masyarakat yang ingin mengaplikasikan hasil penelitiannya.

Publikasi yang terpercaya, yaitu menghindari publikasi penelitian yang sama atau berulang-ulang ke berbagai media (jurnal, seminar).

Kompetensi, bahwa penelitian harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang ilmunya.

Legalitas, yaitu memahami dan mematuhi peraturan instiusional dan kebijakan pemerintah yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

PELANGGARAN ETIKA DALAM PENELITIAN

Bentuk kecurangan yang secara nyata dikategorikan sebagai pelanggaran etika dalam penelitian, antara lain: fabrikasi, falsifikasi, dan plagiarisme.

Fabrikasi merupakan suatu tindakan kecurangan dalam penelitian dimana peneliti mengarang data, hasil analisis, atau informasi yang disajikan dalam penelitiannya.

Falsifikasi merupakan suatu tindakan kecurangan dalam penelitian dimana peneliti mengubah atau mengaburkan data atau hasil analisis yang disajikan dalam penelitiannya.

Plagiarisme merupakan suatu tindakan kecurangan dalam penelitian dimana peneliti melakukan penjiplakan atau pengambilan karya, tulisan, pendapat, pemikiran, dan sebagainya dari orang lain dan menjadikannya seolah-olah karya, tulisan, pendapat, dan pemikiran sendiri. Plagiarisme ini termasuk kategori pelanggaran kepemilikan intelektual.

RINGKASAN

Etika dalam penelitian dimaksudkan untuk dijadikan sebagai piranti sekaligus pedoman untuk menghindari pelanggaran/kecurangan dalam penelitian. Etika sebagai sumber kepatutan dalam penelitian tidak lepas dari esensi kegiatan penelitian, yaitu untuk menemukan kebenaran dan kemudian mengkonstruksikan kebenaran itu menjadi sebuah teori. Bentuk kecurangan yang secara nyata dikategorikan sebagai pelanggaran etika dalam penelitian, antara lain: fabrikasi, falsifikasi, dan plagiarisme.

LATIHAN SOAL

1. Apa yang dimaksud dengan etika dalam penelitian?
2. Bagaimana peran etika dalam penelitian?
3. Sebut dan jelaskan bentuk kecurangan sebagai pelanggaran etika dalam penelitian!

REFERENSI

- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*. Jakarta: Erlangga.
- Shamoo A, D Resnik, 2003. *Responsible Conduct of Research*. New York: Oxford University Press.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Suriasumantri JS, 1984. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Penerbit Sinar Harapan.
- Whitback C, 1998. *Ethics in Engineering Practice and Research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zikmund WG, 2000. *Business Research Methods*. 7th Edition. Thomson, South-Western.

LAMPIRAN

CONTOH-CONTOH PENULISAN ARTIKEL ILMIAH HASIL PENELITIAN

Daftar Lampiran :

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar
2. Is Employee's Job Commitment Ditermined Compensation Satisfaction?
3. How Good The Financial Ratios In Determining The Dividend Yield?
4. Manfaat Informasi Akuntansi Untuk Memprediksi Risiko Investasi Saham Berdasarkan Pendekatan *Decision Usefulness*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR

Agung Widhi Kurniawan
agung234wk@yahoo.com
Universitas Negeri Makassar

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of leadership and human resource development on job satisfaction, job motivation and employees performance. Analysis by using Structural Equation Modeling (SEM) with alpha 5% to test the significance of research variable. The data were taken from all Bank Sulselbar employees using cluster random sampling technique. The total respondents were 184 respondents. Questionnaire (main instrument), interview, observation, and documentary were used in collecting the data. Results of analysis (at significance level of 5%) showed that: 1) leadership has a significant effect on job satisfaction, 2) human resource development has a significant effect on job satisfaction, 3) leadership has a significant effect on job motivation, 4) human resource development has a significant effect on job motivation, 5) leadership has a significant effect on employee performance, 6) human resource development has a significant influence employee performance, 7) job satisfaction has a significant effect on job motivation, 8) job satisfaction has a significant effect on employee performance, and 9) job motivation does not significantly affect on employee performance.

Key words: leadership, human resources development, job satisfaction, job motivation, employees performance.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *alpha* 5% untuk menguji signifikansi variabel penelitian. Data diperoleh dari karyawan tetap Bank Sulselbar yang ditetapkan sebagai sampel berdasarkan teknik *cluster random sampling*. Total responden adalah 184 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (sebagai instrumen utama), wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 4) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 5) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 8) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 9) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di sektor perbankan semakin tajam. Manajemen bank harus proaktif dan dapat memberi jasa yang memuaskan kepada nasabahnya agar dapat

bertahan dan berkembang, caranya adalah memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank serta menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah.

Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid dan Rowi, 2003:40).

PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan, selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai Bank Sulsebar, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Bank Sulsebar dalam upaya pembentukan keunggulan kompetitif dituntut untuk mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*). Bank Sulsebar harus dinamis dan senantiasa memberi pelayanan yang terbaik terhadap pelanggannya. Apabila Bank Sulsebar tidak dikelola secara profesional, maka dapat dipastikan akan menimbulkan ketidakmampuan untuk bersaing, sehingga Bank Sulsebar akan mengalami kerugian atau kemunduran.

Kinerja Bank Sulsebar secara finansial mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun demikian, peningkatan kinerja finansial tidak secara langsung menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan yang dihadapi Bank Sulsebar selama ini, antara lain: penyelesaian tugas oleh karyawan secara berkualitas tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, timbulnya ketidakpuasan (kurang puas) sebagian nasabah oleh sistem pelayanan Bank Sulsebar, karyawan tidak disiplin baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal, terdapat ketidaksesuaian antara hasil evaluasi kinerja individual dan hasil evaluasi kinerja unit/perusahaan sehingga timbul rasa ketidakadilan bagi sebagian karyawan atas evaluasi kinerja oleh manajemen, sistem kerja yang cenderung bersifat rutinitas menyebabkan rendahnya kreativitas-

inovatif karyawan, dan penerapan sistem manajemen kinerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Bank Sulsebar, sebagai pengelola dana pemerintah daerah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan kondisi perekonomian di Sulawesi Selatan yang relatif baik. Kondisi ini membuat karyawan merasa berada dalam "*comfort zone*" yang menyebabkan tidak ada motivasi bekerja lebih giat, selain itu juga didukung dengan tanpa adanya penetapan sasaran kinerja. Oleh karenanya, tahun 2012 direncanakan akan diterapkan manajemen kinerja secara bertahap agar kinerja Bank Sulsebar dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui peningkatan kedisiplinan dan target penyelesaian tugas sehingga jabatan dapat lebih dipertanggungjawabkan, serta perilaku karyawan diarahkan sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah banyak dilakukan. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan akan menimbulkan motivasi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan Bank Sulsebar yang secara teknis ditunjukkan melalui analisis model persamaan struktural atau *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis teori

dan konsep, dari paket program *analysis of moment structure* (AMOS). Adanya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dijadikan variabel *intervening* dalam penelitian ini karena diharapkan akan mempengaruhi secara tidak langsung faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan variabel eksogen terhadap variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Sulselbar yang ada di kantor pusat maupun di kantor cabang sebanyak 917 orang. Dari sejumlah populasi tersebut, sebagian populasi akan dijadikan sampel dengan mengacu pada kriteria teknik *sampling*.

Fokus penelitian ini akan menguji beberapa faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sulselbar, yaitu: kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Diduga beberapa faktor independen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam arti semakin baik kepemimpinan yang terjadi di Bank Sulselbar dan semakin baik penerapan program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Bank Sulselbar maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawannya. Fokus penelitian ini adalah ingin menguji pengaruh faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini menggunakan faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Diduga faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk selalu termotivasi, bersemangat, optimis, dan per-

caya diri yang pada akhirnya mampu membawa karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharap dapat memberi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Sulselbar dalam pengambilan kebijakan, keputusan, dan program pengembangan bisnisnya.

TINJAUAN TEORETIS Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002:47; Hughes *et al.*, 2002; Robbins, 2002:163; Yukl, 2005:8). Dalam kerangka bisnis seorang manajer adalah seorang pemimpin manakala ia mampu mempengaruhi bawahan, rekan kerja atau bahkan atasan mereka untuk

mengarahkan usaha-usaha mereka guna pencapaian tujuan organisasi.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi ditemukan konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seorang individu dalam organisasi (Mahmudah, 2007; Price, 2003:558; Ayuningtias, 2007:10). Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi (Lee and Bruvold, 2003). Pengembangan sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, program pelatihan serta kemajuan karir untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keahlian di masa yang akan datang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Para ahli memberi definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung dari definisi yang mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Davis and Newstrom, 2001: 103; Robbins, 2002:184).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Winandi, 2002:1; Robbins, 2002:198). Motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pencapaian prestasi individu di suatu organisasi. Dampak dari motivasi kerja adalah terciptanya gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berkinerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud. Dengan demikian titik tolak motivasi adalah individu karena motivasi berada pada setiap individu. Keanekaragaman motivasi akan menciptakan keanekaragaman pola perilaku karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gibson *et al.*, 1997; Mahmudah, 2007). Secara teoretis, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan merupakan determinasi dari pengetahuan

(*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sedangkan, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja (Mangkunegara, 2004:79).

Penelitian Sebelumnya dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Yukl, 2005:7; Pierce and Newstrom, 2006). Penelitian dilakukan oleh Challagalla and Shervani (2006) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan *et al.*, 2006). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003:559).

H2: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan paksaan dalam memotivasi karyawan untuk

mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi (Ruvendi, 2005; Mahmudah, 2007). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2004:61). Penelitian dilakukan oleh Webb (2007) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja

Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi (Robbins, 2002; Price, 2003). Youndt *et al.* (1996) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merepresentasi suatu strategi komitmen tinggi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

H4: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi (Hughes *et al.*, 2002; Yukl, 2005:7). Prananta (2008) memberi bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan *et al.*, 2006). Hasil penelitian Siregar (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor dinas Perhubungan Kota Medan.

H₆: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (*task goal*) yang akan dicapai dengan sistem imbalan material dan non material (*reward*), yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan (*work behavior*) untuk berprestasi tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan (Herbert dalam Mahmudah, 2007; Laily, 2008).

Hasil penelitian Laily (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat manajerial. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek

penting yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja para karyawan tingkat manajerial sudah terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitasnya.

H₇: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 1996:196).

Penelitian dilakukan oleh Laily (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laschinger *et al.* (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

H₈: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan

organisasi (Mangkunegara, 2004:61; Mahmudah, 2007; Laily, 2008).

Hasil penelitian Sutadji (2008) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong/mengarahkan kinerja. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya.

Namun hasil penelitian yang dilakukan Prananta (2008) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung melalui variabel perilaku kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₉: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian

Model Penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.

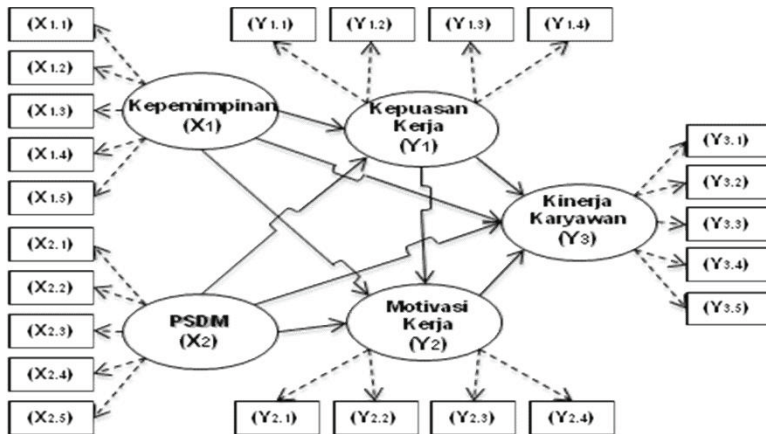
METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sulselbar, tidak termasuk direksi dan pimpinan divisi, sebanyak 917 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak berdasarkan *cluster* dan setiap *cluster* persentasenya adalah sama. *Cluster* berdasarkan kantor Bank Sulselbar yang terdiri dari 31 kantor di Sulawesi Selatan, 2 kantor cabang di Sulawesi Barat, dan 1 kantor cabang di Jakarta. Ukuran sampel: $n = 8 \times$ jumlah indikator. Penelitian ini menggunakan 23 indikator, maka $n = 8 \times 23$, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 184 responden.

Persentase jumlah responden yang dibutuhkan dari populasi adalah $(184/917) \times 100\% = 20\%$.

Pengambilan sampel pada masing-masing unit kerja (grup dan seksi) di setiap kantor Bank Sulselbar juga dilakukan secara proporsional sesuai jumlah karyawan pada unit kerja tersebut dengan menggunakan teknik pengundian.



Gambar 1
Model Penelitian

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel, yaitu: kepemimpinan (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2), berfungsi sebagai variabel independen atau variabel eksogen; kepuasan kerja (Y_1) dan motivasi kerja (Y_2), berfungsi sebagai variabel antara atau variabel *intervening*, dan berfungsi juga sebagai variabel endogen; serta kinerja karyawan (Y_3), berfungsi sebagai variabel dependen atau variabel endogen.

Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002:47; Hughes *et al.*, 2002; Robbins, 2002:163; Yukl, 2005:8). Variabel kepemimpinan menggunakan indikator: kualitas pribadi, tindakan administratif, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seorang individu dalam organisasi (Mahmudah, 2007; Price, 2003:558; Ayuningtias, 2007:10). Variabel pengembangan sumber daya manusia menggunakan indikator: praktik seleksi, program pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, sistem evaluasi kinerja, dan jaminan kerja.

Kepuasan Kerja (Y_1)

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Davis and Newstrom, 2001:63; Kreitner and Kinicki, 2004:271; Robbins, 2002:184). Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator: supervisi, *operating procedures*, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Motivasi Kerja (Y_2)

Motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri kar-

yawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Winandi, 2002:1; Robbins, 2002:198). Variabel motivasi kerja menggunakan indikator: orientasi tugas, pemanfaatan waktu, kepercayaan pemimpin, dan penghargaan.

Kinerja Karyawan (Y_3)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bernardin and Russel, 1993:379; Gibson *et al.*, 1997; Mahmudah, 2007). Variabel kinerja karyawan menggunakan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

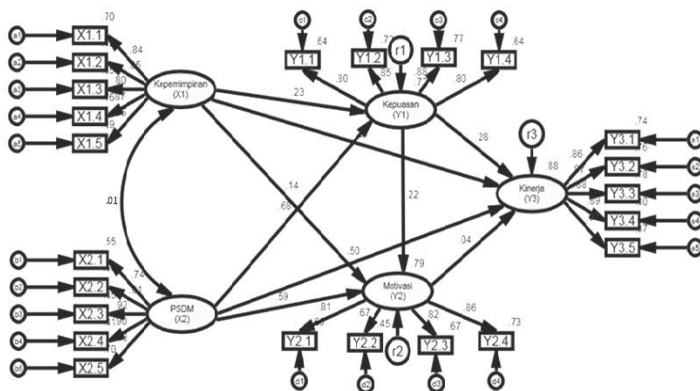
Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten dengan hasil variabel yang valid dan reliabel, data berdistribusi normal multivariat, tidak terdapat masalah singularitas pada data yang dianalisis, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak ada *outlier*, maka tahap selanjutnya adalah pengujian kesesuaian model yang hasilnya disajikan pada Gambar 2.

Hasil pengujian model lengkap di atas dengan program AMOS secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 8 (delapan) kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model ternyata 6 kriteria menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (t test) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial, dan secara ringkas disajikan pada Tabel 2.

Interpretasi masing-masing koefisien jalur dan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Tabel 1 Hasil Pengujian Kesesuaian Model

Kriteria	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi - Square	Diharapkan kecil	327.580	χ^2 dengan df = 220 adalah 255.602
Significance Probability	$\geq 0,05$	0,008	Tidak Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,071	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,936	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,914	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,489	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,951	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,967	Baik

Sumber: Hasil analisis, diolah

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koef.	C.R.	Prob.	Keterangan
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,230	3,328	0,000	Signifikan
PSDM (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,679	8,138	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Y2)	0,144	2,117	0,034	Signifikan
PSDM (X2) → Motivasi Kerja (Y2)	0,586	5,571	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,215	3,952	0,000	Signifikan
PSDM (X2) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,497	4,823	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1) → Motivasi Kerja (Y2)	0,225	2,132	0,033	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,277	3,251	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja (Y2) → Kinerja Karyawan (Y3)	0,037	0,368	0,713	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil analisis, diolah

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,230 dengan nilai C.R. sebesar 3,328 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,230, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,230. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti dan diterima.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,679 dengan nilai C.R. sebesar 8,138 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,679, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,679. Dengan demikian hipotesis 2 terbukti dan diterima.
3. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,144 dengan nilai C.R. sebesar 2,117 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,034 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,144, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y_2) sebesar 0,144. Dengan demikian hipotesis 3 terbukti dan diterima.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,586 dengan nilai C.R. sebesar 5,571 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,586, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y_2) sebesar 0,586. Dengan demikian hipotesis 4 terbukti dan diterima.
5. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,215 dengan nilai C.R. sebesar 3,952 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,215, berarti setiap ada kenaikan Kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y_3) sebesar 0,215. Dengan demikian hipotesis 5 terbukti dan diterima.
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,497 dengan nilai C.R. sebesar 4,823 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,497, berarti setiap ada kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y_3) sebesar 0,497. Dengan demikian hipotesis 6 terbukti dan diterima.
7. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,225 dengan nilai C.R. sebesar 2,132 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,033 yang lebih kecil dari taraf signifikansi

- (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,225, berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja (Y_1) maka akan menaikkan Motivasi Kerja (Y_2) sebesar 0,225. Dengan demikian hipotesis 7 terbukti dan diterima.
8. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,277 dengan nilai C.R. sebesar 3,251 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Koefisien jalur sebesar 0,277, berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja (Y_1) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y_3) sebesar 0,277. Dengan demikian hipotesis 8 terbukti dan diterima.
 9. Motivasi Kerja (Y_1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,037 dengan nilai C.R. sebesar 0,368 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,713 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian Motivasi Kerja (Y_2) tidak berpengaruh secara langsung pada Kinerja Karyawan (Y_3), hipotesis 9 tidak terbukti dan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Kepuasan kerja karyawan Bank Sulselbar tercipta karena pimpinan Bank Sulselbar memiliki kompetensi dalam melakukan tugas kepemimpinannya, memiliki kemampuan melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang baik, serta konsekuen dalam menerapkan peraturan kerja yang berlaku yang ditunjukkan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan/peraturan yang berlaku. Kondisi berdasarkan kualitas pribadi dan tindakan administratif oleh pimpinan Bank

Sulselbar tersebut menimbulkan kepuasan kerja karyawan, dan karyawan merasa bahwa pengawasan dan penilaian terhadap karyawan telah dilakukan dengan adil, penugasan oleh pimpinan telah dilakukan berdasarkan kompetensi dari tiap-tiap karyawan, serta kebijakan dan peraturan telah diberlakukan secara tegas dan adil oleh pimpinan Bank Sulselbar. Kondisi yang di dalamnya pimpinan menekankan pentingnya kebersamaan dalam menyelesaikan tugas serta selalu menciptakan hubungan yang harmonis dengan para bawahannya juga telah menciptakan kepuasan kerja karyawan terhadap pengelolaan atau manajemen tim kerja yang ada dalam kelompok kerja di Bank Sulselbar.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Yukl (2005) dan Pierce and Newstrom (2006) yang menyatakan bahwa perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dari bawahan, dan mendukung teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat menghasilkan *outcome* kepuasan kerja, serta mendukung hasil penelitian Challagalla and Shervani (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar telah dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mencerminkan bahwa penugasan sesuai dengan kompetensi telah dipraktikkan di Bank Sulselbar, kondisi tersebut telah menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Penerapan program pelatihan dan pengembangan karir karyawan, yaitu dilaksanakannya pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan dilakukan secara berkelanjutan untuk menambah wawasan karyawan, serta diberikannya kesempatan berkembang kepada setiap karyawan telah menimbulkan kepuasan kerja dan karyawan merasa

bahwa terdapat kesempatan promosi dan terbuka peluang karir bagi dirinya di lingkun kerja Bank Sulselbar.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Huselid (1995) dan Whitener (2001) yang menyatakan bahwa komitmen tinggi pada pengembangan sumber daya manusia terbukti secara empiris mempengaruhi hasil (*outcome*) organisasi melalui pembentukan perilaku dan sikap karyawan. Perilaku dan sikap tersebut ditunjukkan dengan kepuasan, komitmen, dan loyalitas tinggi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Mahmudah (2007) juga memberi bukti empiris bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)

Karyawan Bank Sulselbar menilai bahwa kepemimpinan telah dijalankan oleh pimpinan yang berkualitas. Pimpinan Bank Sulselbar dinilai memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas kepemimpinan nya, dalam arti pekerjaan/tugas yang diberikan memiliki tujuan yang jelas serta memberi manfaat bagi karyawan dan Bank Sulselbar, sehingga mampu menciptakan motivasi kerja karyawan. Selain itu, saran/pendapat dari karyawan secara terbuka diterima oleh pimpinan Bank Sulselbar, kondisi tersebut mencerminkan bahwa terdapat kepercayaan pimpinan atas pelaksanaan tugas oleh karyawannya. Kepercayaan pimpinan tersebut mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Gibson *et al.* (1992), Webb (2007), dan Pranata (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kelompok.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar telah diterapkan dengan baik, sehingga menciptakan motivasi kerja karyawan. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya mencerminkan pekerjaan/tugas yang diberikan mempunyai tujuan yang jelas, kondisi tersebut menimbulkan motivasi kerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan sesuai dengan jenis pekerjaan tiap-tiap karyawan serta kesempatan pengembangan karir yang ditunjukkan dengan diterapkannya aturan yang jelas tentang perencanaan dan pengembangan karir juga mendorong motivasi kerja karyawan, karena kondisi tersebut menggambarkan kepercayaan pemimpin kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Bank Sulselbar secara berkala melakukan evaluasi kinerja yang bersifat adil dan transparan serta adanya pemberian jaminan kerja selama karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai aturan perusahaan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja karena karyawan merasa memperoleh penghargaan atas kinerjanya.

Temuan ini mendukung pendapat Robbins (2002) dan Price (2003) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Youndt *et al.* (1996) yang menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merepresentasikan suatu strategi komitmen tinggi (*high-commitment strategy*) yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_3)

Kepemimpinan yang dijalankan di Bank Sulselbar terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan administratif telah diterapkan secara tegas dan adil oleh pimpinan Bank Sulselbar sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan secara konsekuen menerapkan peraturan-peraturan kerja serta memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan/peraturan kerja yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan tercermin pada kondisi yang didalamnya karyawan secara kuantitas dapat menyelesaikan jumlah (*volume*) pekerjaan/tugas sesuai harapan Bank Sulselbar. Selain itu, kondisi hubungan kerja yang baik dan kondusif juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan senantiasa menekan kan pentingnya kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan serta menciptakan hubungan yang harmonis dengan para bawahannya, dan upaya tersebut mampu menimbulkan dampak interpersonal yang baik dan karyawan mampu bekerja sama dengan semua pihak dalam bekerja.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Pranata (2008) dan pendapat Yukl (2005) yang menjelaskan bahwa perilaku atau kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Mahmudah (2007) yang menyatakan bahwa perilaku pimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Bank Sulselbar terbukti mampu memberi pengaruh yang bermakna dan positif bagi kinerja karyawan dan dapat membuat karyawan berkinerja baik.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_3)

Pengembangan sumber daya manusia

di Bank Sulselbar telah diterapkan dengan baik sehingga terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Proses perekrutan karyawan telah dilaksanakan dengan tepat, program pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan, kesempatan pengembangan karir bagi karyawan telah diberikan secara adil, penilaian atau evaluasi kinerja telah dilakukan dengan tepat. Kondisi tersebut telah mendorong peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penyelesaian jumlah (*volume*) pekerjaan/tugas sesuai harapan Bank Sulselbar (penyelesaian tugas secara kuantitas), serta terciptanya suasana kerja yang kondusif. Selain itu, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya mampu mendorong karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan/tugasnya. Adanya kesempatan berkembang membuat karyawan senantiasa memiliki motivasi diri (keuletan, kerja keras, integritas, niat, empati, dan ketegasan) dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi-kondisi tersebut mencerminkan bahwa karyawan mampu berkinerja baik.

Temuan ini mendukung hasil pendapat Huselid (1995) dan Whitener (2001) bahwa komitmen tinggi pada pengembangan sumber daya manusia terbukti secara empiris mempengaruhi hasil (*outcome*) organisasi melalui pembentukan perilaku dan sikap karyawan. Perilaku dan sikap tersebut ditunjukkan dengan kepuasan, komitmen, dan loyalitas tinggi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank Sulselbar terbukti mampu memotivasi kerja karyawan. Adanya kepuasan kerja atas kompetensi penugasan oleh pimpinan serta pengawasan dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor atau pimpinan telah memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, karena karyawan merasakan adanya kepercayaan pimpinan terhadap

karyawan dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja karyawan dalam hal sistem *operating procedure* yang telah berjalan dengan baik serta diterapkannya kebijakan dan aturan Bank Sulselbar secara tegas dan adil telah menciptakan orientasi tugas yang jelas, dan karyawan merasakan terdapat tujuan yang jelas atas tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya serta memberi manfaat bagi diri karyawan dan Bank Sulselbar. Kondisi tersebut terbukti dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Laily (2008). Sikap positif dari setiap karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan merupakan cerminan dari kepuasan kerjanya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_3)

Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan Bank Sulselbar terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja karyawan terhadap pengawasan dan penilaian serta kompetensi penguasaan oleh pimpinan, serta adanya kepuasan kerja karyawan terhadap penerapan sistem *operating procedure* yang tegas terbukti mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan jumlah (*volume*) pekerjaan atau tugasnya. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang baik.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Laily (2008), Ostroff (2003), dan Laschinger *et al.* (2001) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank Sulselbar yang terdiri atas supervisi, *operating procedures*, promosi, dan rekan kerja, mampu memberi pengaruh yang bermakna dan positif bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Y_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_3)

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja tidak cukup membuat karyawan berkinerja optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai target yang ditentukan Bank Sulselbar tanpa disertai oleh kreativitas yang unggul untuk meningkatkan kinerjanya, atau secara tegas dikatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan karena takut kehilangan pekerjaan. Peluang ini memungkinkan terjadinya sejumlah penyimpangan dalam bekerja, baik pemborosan waktu pada saat pekerjaan tidak banyak atau penyimpangan atas pendapatan yang seharusnya diterima perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini mengindikasikan adanya partisipasi semu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang ingin mendapat nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen dan mematuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan.

Bank Sulselbar dinilai perlu untuk membenahi budaya organisasinya, artinya pimpinan dan karyawan perlu untuk me-

ngubah perilaku kerjanya. Perubahan badan hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) seharusnya didukung dengan peningkatan etos kerja, sehingga karyawan akan lebih kreatif dan inovatif. Perubahan ini diharapkan terjadi di seluruh lingkungan kerja Bank Sulselbar, baik pimpinan/ manajemen maupun karyawan Bank Sulselbar.

Temuan ini bertentangan dengan teori-teori sumber daya manusia yang ada dan prediksi teoretis yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Prananta (2008) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan hasil uji pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis satu yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dan diterima.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis dua yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dan diterima.
3. Kepemimpinan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti hipotesis tiga yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terbukti dan diterima.
4. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti hipotesis empat yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terbukti dan diterima.
5. Kepemimpinan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis lima yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dan diterima.
6. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis enam yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti dan diterima.
7. Keuasan kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti hipotesis tujuh yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terbukti dan diterima.
8. Keuasan kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis delapan yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dan diterima.
9. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis sembilan yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terbukti dan ditolak.
10. Hasil penelitian ini memberi kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Pengembangan model teoretis kepuasan motivasi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memecahkan masalah kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan baik mengenai hubungan sebab

akibat maupun hubungan linier dan persamaan didukung oleh data empirik, yang berarti hasil penelitian mengandung kebenaran keilmuan. Esensi temuan adalah kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja dan motivasi kerja.

11. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan Bank Sulselbar dan industri perbankan serta industri-industri lainnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan keunggulan kompetitif dan membangun citra Bank Sulselbar ke arah tata kelola yang baik atau *Good Corporate Governance*.
12. Model pengembangan teori yang tercermin pada judul penelitian ini dapat menjadi jawaban terhadap rumusan masalah. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia relevan dengan permasalahan untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan pengaruh antar variabel penelitian merupakan model penyederhanaan atas kompleksitas fenomena masalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini adalah model *problem solving* yang baik.

Saran

1. Kepemimpinan para pemimpin di Bank Sulselbar yang menurut sebagian karyawan dipersepsikan baik, perlu ditingkatkan. Demikian pula dengan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sedang dan terus dilakukan oleh Bank Sulselbar dalam rangka peningkatan profesionalisme karyawan, meskipun sebagian karyawan menganggap baik, perlu diting-

katkan kualitasnya dan lebih diinternalisasi menjadi *inner motivation* para karyawan.

2. Motivasi kerja masih dipersepsi paling kecil pengaruhnya dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian manajemen Bank Sulselbar dalam rangka memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara selalu mengevaluasi kebutuhan-kebutuhannya sebagai manusia organisasional (pekerja) selama masa kerjanya.
3. Bagi para karyawan yang berkinerja cukup baik, hendaknya perusahaan menjaga agar kepuasan kerja dan motivasi kerjanya tidak menurun. Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya kurang baik perlu dipicu dengan faktor motivasional eksternal dan faktor motivasional internal.
4. Bank Sulselbar dinilai perlu untuk membenahi budaya organisasinya artinya pimpinan dan karyawan perlu untuk mengubah perilaku kerjanya. Perubahan badan hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) seharusnya didukung dengan peningkatan etos kerja, sehingga karyawan akan lebih kreatif dan inovatif. Perubahan ini diharapkan terjadi di seluruh lingkungan kerja Bank Sulselbar, baik pimpinan/manajemen maupun karyawan Bank Sulselbar.
5. Penelitian ini tidak melakukan kajian tentang hubungan yang sama terhadap perusahaan yang sejenis atau bank lain di Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian kemungkinan tidak dapat digeneralisasi terhadap perusahaan yang sejenis atau bank lain di Sulawesi Selatan. Untuk penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggunakan variabel-variabel dalam penelitian ini, dalam rangka mengetahui pengaruh antar variabel terhadap perusahaan yang sejenis atau bank lain di Sulawesi Selatan.

6. Penelitian ini hanya mengkaji beberapa variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar, yaitu dengan *exogenous construct* kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diharapkan ada penelitian lanjutan guna melihat secara lebih luas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtias, L. 2007. Pengaruh Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi pada Departemen Pemeliharaan I PT. Petrokimia Gresik. <http://library@unair.ac.id>.
- Bernardin, J. H., J. E. A. Russel. 2007. *Human Resources Management, An Experimental Approach*. International Edition. Mc Graw-Hill. Boston.
- Challagalla, N. G. dan A. T. Shervani. 2006. Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing* (60):89-105.
- Davis, K. dan J. W. Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, dan J. H. Donnelly. 2003. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- Hamid, E.S. dan B Rowi. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. LPTP Muhammadiyah dan UAD Press. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 1996. *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hassan, A., A. Hashim, dan A. Z. Ismail. 2006. Human Resources Development Practices as Determinant of HRD Climate and Quality Orientation. *Journal of European Industrial Training* 30(1): 4-18.
- Hughes, R. L., R. C. Ginnett, dan G. J. Curphy. 2002. *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Huselid, M. A. 1995. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal* 38: 635-672.
- Kreitner, R. dan A. J. Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Mc Graw-Hill; International Edition. New York.
- Laily, N. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta Kinerja Manajer Menengah Industri Pupuk Nasional di Indonesia. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Laschinger, H. K., J. Finegan, dan J. Shamian. 2001. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Manage Rev* 26(3): 7-23.
- Lee, C. H. dan N. T. Bruvold. 2003. Creating Value for Employee: Investment in Employee Development. *Journal of Human Resource Management* 14(6): 981-1000.
- Mahmudah, 2007. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Hibah Penelitian Dosen Muda Tahun 2007 yang biayai oleh Dirjen Dikti Depdiknas. *Makalah Semnas "Managemen: Up2Date" tahun 2008*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Ostroff, C. 1992. The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis. *Journal of Applied Psychology* 77(6): 933-973.

- Pierce, J. L. dan J. W. Newstrom. 2006. *Leaders and The Leadership Process: Readings, Self Assessments & Applications*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Prananta, M. I. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kalimantan Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Price, A. 2003. *Human Resource Management in a Business Context*. Second Edition. Thomson Learning. London.
- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Prenhallindo. Jakarta.
- Ruvendi, R. 2005. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* 1(1):17-26.
- Siregar, S. 2009. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sutadji, 2008. Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi dan Kondisi Kerja serta Kapasitas Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk. Difre VI Kalimantan. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Webb, K. 2007. Motivating Peak Performance: Leadership Behaviors That Stimulate Employee Motivation And Performance. *Christian Higher Education*, 6: 53-71.
- Winandi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Rajawali Press. Jakarta.
- Whitener, E. M. 2001. High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modelling. *Journal of Management* 27: 515-535.
- Youndt, M. A., S. A. Snell, J. W. Dean, J.W., dan D. P. Lepak. 1996. Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. *Academy of Management Journal* 39: 836-866.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa Budi Supriyanto. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

**IS EMPLOYEE'S JOB COMMITMENT DETERMINED COMPENSATION SATISFACTION?
(A CASE STUDY ON BANK SULSELBAR, BONE MAIN BRANCH)****Agung Widhi Kurniawan**Makassar State University, Makasar – Indonesia
email: agung234wk@yahoo.com**Zarah Puspitaningtyas**University of Jember, Jember – Indonesia
email: zara_4yu@yahoo.com**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of compensation on the job commitment. Compensation is a way to improve the employees performance. Intended satisfaction compensation in this study is the satisfaction of the compensation received by employees of the company as remuneration for their work, consist of compensation of material, social and activity. And, intended employee commitment in this study is the desire of employees to be willing to do business as a high-achieving corporate goals, includes: willingness, loyalty, and pride on the organization. This study uses only one measurement, ie the willingness of employees.

The sample in this study were all employee of Bank Sulselbar Utama Bone, a number of 35 employees. We used multiple linear regression analysis. The results indicate that material and social compensation significantly influence the job commitment. Meanwhile, activity compensation is not significantly affect the job commitment. F test showed that the regression model with independent variables material, social, and activity compensation significantly influence the job commitment. Coefficient of determination value of 0.478 means that the contribution of material, social, and activity compensation of job commitment amounted to 47.8%.

Keywords: *Satisfaction Compensation, Job Commitment*

INTRODUCTION

This study aims to analyze the influence of compensation on employee job commitment. Compensation is a way to improve employee performance. Compensation is important for employees as individuals because of the large size of compensation reflects the value of their work among the employees themselves, family and community environment. Compensation program is also important for the company, because it reflects the company's efforts to preserve human resources. In other words, it will be able to encourage employees have a high loyalty and commitment to the company (Handoko, 1994:155-156).

Michael and Harold (1993:443) divide compensation in three forms, ie the material, social, and activity compensation. Material compensation are not only the form of money and allowance, but all forms of physical reinforcer, such as parking facilities, telephone and comfortable office space. Social compensation is closely linked to the need to interact with others. This form of compensation such as recreation, the formation of groups of decision makers, and a special group formed to solve company problems. And, activity compensation is able to compensate for those aspects of work that does not like to give a chance to perform certain activities. Form of the activity compensation can be "power" owned by an employee to perform his routine activities outside of work so as to avoid the boredom of work. These three forms of compensation, will be able to motivate employees both in the supervision, performance, membership, security, personal development and commitment to the company.

This is consistent with the purpose of compensation which is basically to encourage employees improve their performance. To achieve this, the compensation received should be cause for their satisfaction. Therefore, the principles of compensation such as fairness, justice, security, clarity, cost control, balance,

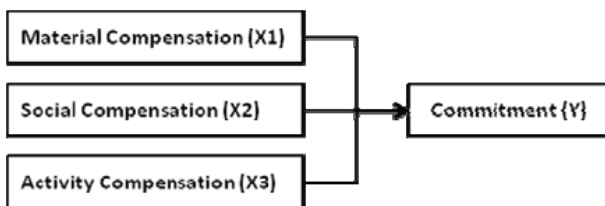
stimulating employees and an agreement should always be considered. With employee satisfaction they get from the compensation, is expected to lead to job satisfaction, thereby increasing employee commitment.

Bank Sulsebar, which is a local government-owned financial institutions increasingly are required to improve its performance, and it must be supported also by employees who are professional and have a high loyalty and dedication. To achieve this, then giving a satisfactory compensation can reduce the incidence of turnover, and absenteeism. In addition, other effects of employee dissatisfaction psychological impact experienced by employees are realized by not care about the job and do not feel responsible for the progress of the company or in other words have a low commitment that ultimately lead to low achievement. Bank Sulsebar are looking forward to high commitment of its employees so that the whole soul, feeling and the time they have donated for the betterment of the company or in other words having a high performance.

Formulation of the problem in this study is defined as follows: "Is the employee satisfaction toward compensation (material, social, and activity compensation) effect on job commitment (willingness) ?". And, the hypothesis is proposed: that, the employee satisfaction toward compensation (material, social, and activity compensation) effect on job commitment (willingness).

Conceptual framework shown in Figure 1 below.

Figure 1. Conceptual Framework



LITERATURE REVIEW

Compesation

Compensation is one of the fulfillment of physical needs, which affect motivation and behavior of employees. Appropriate compensation, in the sense of fulfilling the requirements of fair and reasonable, is one of the functions of the personnel department that is not easy to implement. Compensation is one of the motivations of people work received in return he gave to the company's achievements.

Mondy and Noe (1996:320) states that compensation can be divided into two types, ie financial and non-financial compensation. Financial compensation, consisting of direct and indirect financial compensation. Direct financial compensation, consisting of salaries, wages, bonuses, and commissions. Indirect financial compensation also called allowances, includes all financial rewards that are not covered in direct compensation. Meanwhile, non-financial compensation, consist of well-received satisfaction from the work itself, such as responsibility, opportunities for recognition, the chance of a promotion, or from psychological and or physical environment in which people are located, such as a pleasant co-workers, sound policies, the cafeteria, job sharing, compressed work week and the time to spare.

Thus, compensation is not only concerned with monetary rewards (extrinsic), but also on intrinsic rewards such as recognition and promotion opportunities. Handoko (1994:155) stated that compensation is anything that the employee received as remuneration for their work. Compensation is one way to improve performance, motivation and employee satisfaction.

Michael and Harold (1993:443) divides compensation in three forms, consist of the material, social, and activity compensation.

1. Material compensation. Compensation is not only in the form of material, such as: money, salaries, bonuses and commissions, but all forms of physical reinforcer, for example, parking facilities, telephone and comfortable office space, and various forms of benefits such as pensions and health insurance.
2. Social compensation is closely linked to the need of interaction with others. This form of compensation such as: status, recognition as an expert in his field, awards for achievement, promotion, tenure certainty, recreation, formation of group decision-making, and a special group formed to solve the company problems.
3. Activity compensation is able to compensate for those aspects of work that does not like to give a chance to perform certain activities. Form of compensation activities can be "power" owned by an employee to perform his routine activities outside of work so that boredom arises not work, delegation of authority, responsibility (autonomy), participation in decision-making, as well as personality development training.

These three forms of compensation will be able to motivate employees both in the supervision, performance and commitment to the company. In granting such compensation, the level or amount of compensation must be properly addressed because of the level of compensation will determine lifestyle, self esteem and value of the company. Compensation has a great influence in the withdrawal of employees, motivation, productivity, and employee turnover rate (Bernardin and Russell, 1993:373)

The principles must be considered in awarding compensation, so that the compensation is effective (Casio, 1991:185) as follows:

1. Principles of fairness, taking into account the ratio between the highest and lowest salaries, cost of living and so on.
2. The principle of justice, there must be an element of justice both in relation to elements of the work and performance. Internally, employees who perform similar tasks get the same reward.
3. The principle of security, with attention to things that are not directly related to employment or job title. For example: illness, layoffs, accidents at work, epidemics, natural disasters, and so on.
4. The principle of clarity, in the sense of easily calculated or easily understood by employees.
5. The principle of cost control, in the sense should be controllable elements of waste.
6. The principle of balance, must consider the balance between the compensation given for its links with the job or position, with those not related to the job or position.
7. The principle of stimulants, in the sense should be able to stimulate employees to give maximum contribution to the company.
8. The principle of consensus, in the sense of compensation should constitute an agreed outcome or the result of negotiations between the employee with management.

The general objective of the compensation policy (Sherman, 1996:345) include:

1. Appreciating employees performance.
2. Maintaining a competitive labor market conditions.
3. Maintain fairness employee salaries.
4. Motivating employees performance.
5. Maintaining a budget.
6. Reducing employee turnover.

Satisfaction toward Compensation

Although compensation is not the only factors influence employee satisfaction, but it is believed that the compensation is that cause employee satisfaction. Compensation is expected to motivate employees as one factor to improve their performance. Compensation can be a role to increase the performance and employee satisfaction if the compensation is felt: (1) feasible with the capabilities and productivity of workers, (2) related to performance, and (3) consistent with individual needs. These conditions will minimize dissatisfaction among employees, reduced work delays, and enhance organizational commitment. If the employee feels his efforts are not appreciated, then the employee's performance will be under capabilities (Robbins, 1993:647).

According to Michael and Harold (1993:471) there are several causes of employee satisfaction and dissatisfaction over compensation they receive, that is:

1. Individual satisfaction of compensation relating to the expectations and reality are not received as expected, if the compensation is too small when compared with expectations.
2. Satisfaction and dissatisfaction of employees will also arise because of employee compensation compares with other employees in similar jobs and organizations. Growing sense of dissatisfaction will arise when their boss is unfair in treating subordinates as well as giving authority to employees with different levels of the same title.
3. Employees are often wrong perception of corporate compensation system applied. This happens because the company did not communicate accurate information about the compensation and does not know what type of compensation required by the employee.
4. Satisfaction and dissatisfaction toward compensation also depends on the variation of the compensation itself. Compensation has a different function so that the combination of good compensation variation will meet the needs and employee satisfaction.

In addition, employee dissatisfaction against compensation received may lead to negative behaviors of employees against the company as reflected in the declining commitment which then will cause a decline in employee performance (Noe et al., 2000:135). To reduce the impact of dissatisfaction toward compensation as turnover, absenteeism, and low job commitment, companies can improve the compensation system. During this time the material and social compensation is compensation in real terms can be perceived by employees as a real shape. Meanwhile, activity compensation is compensation that part of the job because it includes autonomy, delegation of authority and responsibility.

The three types of compensation (material, social, and activity compensation) are a type of compensation that is often applied in a company or organization. Companies can use a mixture of the above three types of compensation, or simply applying one of a kind compensation. It all depends on the management of each company. Furthermore, intended satisfaction compensation in this study is the satisfaction of the compensation received by employees of the company as remuneration for their work. Elaboration of this concept was adapted from the opinion of Michael and Harold (1993:443) consist of compensation of material, social and activity.

Employee Job Commitment

Commitment to work is a condition that felt by employees can lead to positive attitudes towards the organization of work. According to Steers and Porter (1983:520), a form of work commitment involves an active relationship with the organization of work that has the goal of providing all efforts for the success of the organization of work.

Mowday et al. (1982:64) defines the work commitment as the relative strength of individual identification and involvement with the organization of work. Michael (1982:136) considers commitment to work as a value orientation toward work that indicates that the individual is thinking about his job, the job gives life satisfaction, and job give the status for individual.

Steers and Porter (1983:525) argue that there are three characteristics that can be used as a study guide work commitments, consist of:

1. The strong belief and acceptance of goals and values of the organization.
2. The desire to defend themselves in order to remain able to become members of the organization.
3. The willingness to try hard as part of an organization.

Commitment to work can also be studied from a factor of tenure. Strong commitment to work is usually found on the employees who have long tenure, they have achieved success with the organization, and those who work in groups that have a high commitment to the organization. Thus, there will be a condition that employees who have high job commitment have a good attendance record and willing to comply with all company policies.

Clerrington (1994:474) divided factors of job commitments into four characteristics which include:

1. Personal factors
Included in the category of variables consists of age, period of employment, education level, gender, and personality factors which include the achievement motive, the feeling of belonging, job satisfaction, and so on. Female employees tend to have higher job commitment compared to male employees. Similarly, employees who are less educated tend to have higher job commitment when compared with highly educated employees.

2. Job characteristics
This is related to the position or role of employees. Aspects related to the role of work that can affect the job commitment is office environment, challenges, role conflict or role ambiguity. In the conflict of roles, there is a negative correlation with job commitments. That is, if the given role is not clear, then the individual will experience a conflict that eventually led to the decrease of job commitments.
3. Structure characteristics
Job commitment is strongly influenced by the size of organization, forms of organization (centralized or decentralized), unions, and the degree of control. Employees at organizations that have decentralized organizational structures tend to have higher job commitment, and vice versa.
4. Job experience
Job commitment tend to be stronger for employees who have gained much experience in the workplace. This is caused by several factors such as positive attitudes toward the organization co-workers, the extent to which expectations can be met by an employee organization, whether individual employees are very important for the organization. Employees also will demonstrate a high commitment to work when the company held a recruitment system is good, good procedures, as well as the clarity of the company's values system. If employees feel important or needed by the organization, then the commitment will increase. Therefore, job experience is considered as a major socializing force and affect psychological commitment to the organization.

Steers (1977) revealed that organizational commitment can be defined as the relative strength of individual identification of the organization, which can be viewed from three factors, that is:

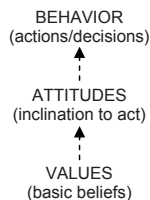
1. Strong belief and acceptance of goals and corporate values.
2. Willingness to pursue the interests of the company.
3. Strong desire to retain be the employee.

Buchanan (in Dessler, 1992:319-320) says that commitment includes three components related behaviors, namely:

1. Feelings of identification with the company's mission.
2. Feeling involved with the company's mission.
3. Feelings of loyalty and love for the company as a place to live and work.

Furthermore, Buchanan said that the most appropriate attributes to see the capacity of the union is individual commitment to the goals of the company. Relationship of value, attitudes, and behavior shown in Figure 2 below.

Figure 2. Relationship of Value, Attitudes, and Behavior



Source : *Davis and Newstrom (2001:234)*

Based on the exposure it appears that work commitment is not just loyalty to the company, but is a process that runs in which employees express their concern for companies and high performance. Job commitment as an attitude of employees, will determine its behavior as a manifestation of an attitude. Consequences that arise as a manifestation of the high commitment of employees at the company, among others: the low level of employee turnover, low absenteeism, high motivation and high performance.

Furthermore, intended employee commitment in this study is the desire of employees to be willing to do business as a high-achieving corporate goals. Elaboration of this concept was adapted from the opinion of Steer and Porter (1983:523) includes: willingness, loyalty, and pride on the organization. This study uses only one measurement, ie the willingness of employees.

The willingness of employees (to work hard) for the achievement of corporate objectives reflecting the high commitment of employees. In this regard, the Indonesian dictionary (1998:567), will refer to the desire of employees to act and implement something in earnest. With the willingness of the employees at least be used to predict the behavior of employees, in this case is his responsibility to the company. They will finish the job with the best, just in time and bear the risks of his decision (Musaneff, 1989:209).

RESEARCH METHOD

The population in this study were all organic employees of Bank Sulselbar Cabang Utama Bone, amounting to 35 employees. Overall population size is defined as the study sample. So, the number of samples in this study is 35 employees.

Measurement data using a Likert scale, ie using the five category levels. Each level were scored and the higher score means employees increasingly dissatisfied with the compensation that the company implemented and demonstrated commitment to high employment. Furthermore, to meet the assumption of multivariate regression analysis, the first carried out the transformation of the data is still shaped score (ordinal data) into an interval scale data. The transformation of data using the method of successive intervals.

ANALYSIS

Table 1. Result of Multiple Linear Regression Analysis

Variable	B	SE B	r ²	T	Sign.t (p)
X1	0,258	0,067	0,549	3,937	0,000
X2	0,167	0,073	0,362	2,323	0,024
X3	0,133	0,090	0,242	1,492	0,139
Multiple R = 0,688 ^a R ² = 0,478 F = 11,462 Sign. F = 0,000					

Based on the above table in mind that if tested together X1-X3 variable Y turns out to have a correlation coefficient of 0,688 which means there is a strong relationship. The value of determination coefficient of 0,478 means that the contribution of compensation satisfaction (X1-X3) on employee commitment (Y) is equal to 47,8% while the rest is influenced by other variables not included in this study. Calculated F value of 11,462 with a probability of 0,000, which means a significant influence. Meanwhile, partial test results as follows:

1. In the variable compensation satisfaction of material (X1) there is a significant influence on employee job commitment (Y) with a value of $b = 0.258$ with t-count of 3.937 and probability of 0.000. From these calculations have the meaning that the job commitment of employees will experience an increase of 0.258 as a result of an increase in compensation satisfaction of material for one unit. While, the contribution of compensation satisfaction of material in the form of employee job commitment by 54.9%.

2. In the variable compensation satisfaction of social (X2) there is a significant influence on employee job commitment (Y) with a value of $b = 0.167$ with t-count of 2.323 and probability of 0.024. From these calculations have the meaning that the job commitment of employees will experience an increase of 0.167 as a result of an increase in compensation satisfaction of social for one unit. While, the contribution of compensation satisfaction of social in the form of employee job commitment by 36.2%.
3. In the variable compensation satisfaction of activity (X3) there is a insignificant influence on employee job commitment (Y) with a value of $b = 0.133$ with t-count of 1.492 and probability of 0.139. From these calculations have the meaning that variable of compensation satisfaction of activity has no effect on employee job commitment.

DISCUSSION

Based on the results of multiple linear regression analysis, it is evident that the whole aspect of simultaneous compensation satisfaction has a significant influence on employee commitment. This discovery implies that if the employees feel satisfied with the compensation received by it will cause high employee commitment, and vice versa. Low job commitment is reflected in the behavior of employees who work with lazy, willingness to work hard low, the impact on low employee performance.

This result is quite realistic and the implications if the company wants to have some employees who have a high job commitment, then the company should try to give a satisfactory compensation of employees (material, social, and activity compensation). In other words, companies should be able to realize what the expectations of employees particularly those related to the three forms of compensation, because what is the expectation that the employee is an important determinant of employee satisfaction itself.

The results of this study support the theory that stated employees satisfaction and dissatisfaction on the compensation largely determine employee job commitment. These results also support some studies earlier, as the study by Steers (1977) suggested that social interaction, awards organizations as part of the job characteristics have a significant relationship with employee job commitment. The results of this study also supports the results of research by Buchanan (in Dessler, 1992:321), Purwaningsih (1995), and Knoop (1995) suggested that employee satisfaction on various forms of compensation have an influence on employee job commitment. So in general the results of this study support many previous empirical studies in which a variety of employee satisfaction in compensation will affect the employee job commitment.

Nevertheless, the partial test results indicate that the variable compensation of employee satisfaction in the activity does not significantly affect employee job commitment. The absence of a significant effect employees satisfaction with the compensation activities on the employee job commitment, because employees do not feel that the compensation for this activity is a form of remuneration (compensation) in return for their labor, but rather an integral part of the job itself. From the aspect of job characteristics, working in a bank requires a high level routines so it is very possible this could lead to boredom of work. In addition, theoretically the factors that affect job commitment consists of various aspects of individual, job, and organizational characteristics. Meanwhile, in this study are seen only part of the job and organizational characteristics, so if partially tested there are variable effect is not significant.

CONCLUSION

1. The study results showed that compensation of material and social significant effect on employee commitment. Whereas, the activity compensation is not significantly affect the employee job commitment.
2. Simultaneous test results indicate that there are significant effects of all variables in the concept of compensation satisfaction of employee job commitment.
3. Although theoretically and empirically it can be said that the satisfaction of employees will be compensated (material, social and activity) can be used as a factor that can shape employees' commitment, but in this study can be seen that there are other factors that influence but are not included in the analysis in this study. This can be seen from the coefficient of determination of the effect of compensation satisfaction (material, social and activity) of the commitment of employees by 47.8%.

SUGGESTION

Referring to the results showed that all variables (except the satisfaction compensation of activities) which is in the concept of compensation satisfaction has a significant positive effect on employee job commitment. Correlation coefficient values of the three variables that exist in the concept of satisfaction is connected to the variable compensation if job commitments mean above 0.5, which means there is a relationship that is strong enough. Therefore, companies must consider aspects relating to compensation, because it is sensitive enough to influence employees' commitment. However, if viewed from the coefficient of determination shows that the contribution of compensation satisfaction in the form of work commitment is not too high. Therefore we need an understanding of its own in an effort to create and foster employee job commitment, the meaning of the other aspects of compensation beyond that must also be considered, such as individual characteristics include age, education, experience and other employees.

HOW GOOD THE FINANCIAL RATIOS IN DETERMINING THE DIVIDEND YIELD?

Zarah Puspitaningtyas

Department of Business Administration, University of Jember

Agung Widhi Kurniawan

Makassar State University – Department of Management

Abstract

This study tries to explain the ability of financial ratios in determining the dividend yield. Its purpose to provide empirical evidence on the ability of financial ratios to predict the dividend yield. Intended financial ratios is liquidity, financial leverage, and profitability. Our empirical results suggest that in general, the predictability is weak. Based on analysis of 6 companies in the consumer goods industry sectors over five consecutive years (2006-2010), we use multiple linear regression to test the hypothesis. The results showed that the financial ratio is not a good predictor in determining the dividend yield. Although the F test results show that financial ratios (ie, liquidity, financial leverage, and profitability) simultaneously significant effect on the dividend yield. However, the coefficient of determination (R^2) value obtained is relatively small, amounting to only 28.3%. This indicates that the ability of the three independent variables in explaining variation of the dependent variable is very limited. Moreover, the partial test results showed that only a significant effect liquidity on the dividend yield. Meanwhile, financial leverage and profitability is not significant influence on dividend yield.

Keywords: financial ratios, dividend yield

INTRODUCTION

An investment is the current commitment of money or other resources in the the expectation of reaping future benefits. There are even say that an investment is an activity to put some funds in one or more than one asset at a certain period in the hope obtain income or increase in value of investment in the future. Investment decisions are financial decisions, ie decisions about which assets should be purchased to earn income in the future (Harianto & Sudomo, 1998:2; Jones 2000:3; Halim, 2005:4; Hamzah, 2005; Moeljadi, 2006:10; Reilly & Brown, 2006:6; Hartono, 2008:5; Bodie et al., 2009:1). The purchase of shares is one of the investment activity, because the stock can provide an income in the form of dividends and the value can be expected to increase in the future.

The rate of return on stock investments may include capital gains or dividend yield. Capital gain (loss) represents the excess profit (loss) from investment prices now relative to the price of the last period (change in stock price). Dividend yield is the percentage of periodic cash receipts to the price of the investment period of an investment (Hartono, 2008:86; Soliha & Taswan, 2002; Sunarto & Kartika, 2003).

Rate of return on investment to be an indicator to improve welfare for investors. Investors' expectations of return on investment is to obtain return as much as possible with a certain risk level from time to time. Therefore, investors need to predict how much the return on their investment in the form of dividend yield in the future.

However, the rate of return on investment in the form of dividend yield is not easy to predict. This is due, payment of dividends to its shareholders is a management policy or management intervention (Sufiyati & Na'im, 1998). The determination of the exact amount to be paid as dividends is a difficult financial decisions for the company's management.

Therefore, the investor expects to earn investment returns in the form of dividend yield is not based on the company's management policy, but based on the results or performance has been achieved by the company management which is reflected in the published financial statements (Sunarto & Kartika, 2003).

The aims this study is to explain the ability of financial ratios –ie liquidity, financial leverage, and profitability– in determining the dividend yield. Analysis is performed on the financial statements of manufacturing companies –ie the consumer goods industry sectors– listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the period ended December 31, 2006 to December 31, 2010. Intended company is a company that ever pay dividend during the study period. Formulation of the problem defined as follows: Is the ratio of liquidity, financial leverage, and profitability effect on the dividend yield?

MATERIAL AND METHOD

Dividend Yield as Rate of Investment Return for Investors

Dividend is a form of investment returns for investors from investing activities was doing. Definition of dividends as a rate of investment return for investors contained in PSAK No. 23, which defined the dividend as income distributions to holders of equity investments in proportion to those of certain types of capital (Suhari & Oktarina, 2005). This study defines a dividend in accordance with the concept of net income for the investor with reference to PSAK No.23 (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009).

The dividend interpreted as part of the income (profits) are distributed or a form of payment to the shareholders (investors) by the management company for corporate profits during a certain period (Munandar, 1996:132). Decent profit distributed to shareholders is the company's profit after the company meet its fixed obligations, namely the form of interest and taxes, or also known as net profit after tax (Sudarsi, 2002).

Corporate dividend policy directly affects the composition of corporate finance (Keown et al., 2005:176). Decisions concerning dividend policy to distribute profits to investors or held to be reinvested in the company. If the dividend is paid in cash to investors increasing (up to the expectations of investors), the less funds available for reinvestment.

The greater the dividend payout policy set by the company then the company needs to more cash. As a result, the less cash is left in the company (Arifin, 2005:66). This has an impact on the low level of corporate growth in the future, also led to declining stock prices. Conversely, if the retained earnings then the interest or welfare of investors will be ignored.

Arifin (2005:67) suggested that the management company concerned with increasing dividend payments, due to increased dividend payments are expected to increase the likelihood of a company can take the (attractive) external funds (instead of internal funds) so that the company will be more frequently monitored by a new investor. However, if the enhanced dividend payment, then the internal funds to finance the investment is reduced. Consequently, if a company needs to increase equity capital, the company must issue new shares (Keown et al., 2005:176).

Based on these considerations, it is very important for investors to be able to predict the factors that determine the dividend yield. Company's dividend policy is reflected in the dividend payout ratio (DPR), which is defined as the share of earnings paid out in dividends (Jones, 2000:402; Bodie et al., 2009:615). Dividend policy is an investment rate of return for investors.

Liquidity and Dividend Yield

Liquidity is defined as a measure of the company's ability to pay short-term financial obligations as they fall due to the use of available assets (Syamsuddin, 2007:41; Weston & Copeland, 2010).

Required companies to pay dividends out of cash flow, so it should be available adequate liquidity. Because the dividend is paid with cash, and not with retained earnings, for that company must have cash available for dividend payments. Therefore, the liquidity

position of enterprises directly bear the company's ability to pay dividends to investors at maturity (Keown et al., 2005:164).

The higher level of liquidity of the company, its considered able to make dividend payments. Yuniningsih (2002) show that liquidity has a positive impact on the company's dividend payout ratio. The same is expressed by Stepanyan (2006).

This study uses indicators of current ratio (CR) to measure the liquidity ratio. CR is the ratio of current assets to current liabilities. The liquidity ratio is predicted to have a positive impact on dividend income. The higher the liquidity ratio, the higher the dividend income to investors. Interpretation of CR is to measure the company's ability to pay current liabilities with current assets that are available (Syamsuddin, 2007:68).

Financial Leverage and Dividend Yield

Financial leverage is defined as an indicator that shows how much the company's operations financed by debt. This indicator relates to the use of funds that have a fixed load, hoping to increase income (Riyanto, 2001:331; Syamsuddin, 2007:53; Weston & Copeland, 2010).

Financial leverage is high reflecting the company's debts (liabilities) is high. This will affect the net income available to investors, meaning that the higher the liabilities of the company the more it will reduce the company's ability to pay dividends (Sudarsi, 2002).

Companies with high levels of financial leverage, dividend yield should have a smaller share. Because corporate profits are used to pay debt (liabilities). Investors are expected to predict the return on investment in the form of dividend yield in the future by studying the amount of liability to be borne by the company (Suharli & Oktarina, 2005).

This study uses indicators of the debt equity ratio (DER) to measure the financial leverage. DER is the ratio of total liabilities to total stockholders' equity. Financial leverage is predicted to have a negative effect on dividend yield. The higher financial leverage, the lower the dividend yield for investors. Interpretation of the DER is a measure of total corporate assets financed by capital from investors (Sufiyati & Na'im, 1998; Samsul, 2006:146; Syamsuddin, 2007:71; Bodie et al., 2009:472).

Profitability and Dividend Yield

Profitability is defined as an indicator that shows the ability of companies to profit from a number of funds invested in total assets. Profitability is very important for a company, because in order to carry out his life, a firm must be in a state profitable. Without the profit would be very difficult for companies to attract outside capital

(investors). For investors, corporate profits are also very important. Because investors expect to return from its investment activities (Bloom & Elgers, 1981:461; Dhingra, 1982; Moeljadi, 2006:52; Samsul, 2006:146; Syamsuddin, 2007:59; Weston & Copeland, 2010:237).

Profitability is one important consideration for investors, because it reflects the effectiveness of a company's business operations. Profitability showed the effectiveness of the company's operations in generating profit. The higher profitability, more effective business operations of an enterprise (Gumanti, 2003; Moeljadi, 2006:52; Syamsuddin, 2007:62).

For investors, companies with high levels of profitability, is expected to increase the ability to pay dividends. Damayanti & Achyani (2006), Hadiwidjaja & Triani (2009), and Marlina & Danica (2009) show that profitability has a positive effect on dividend yield.

This study uses measurements of return on investment (ROI) to measure the profitability. ROI is the ratio of net income to total assets. Profitability is predicted to have a positive effect on dividend yield. The higher the profitability, the higher the dividend yield for investors.

Conceptual framework shown in Figure 1 below.

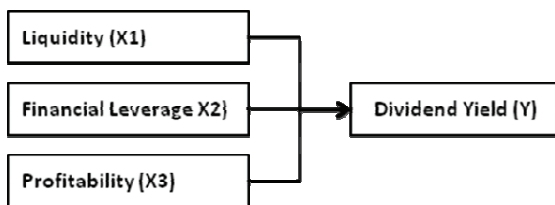


Figure 1. Conceptual Framework

The hypothesis proposed is the ratio of liquidity, financial leverage, and profitability effect on the dividend yield.

Population and Sample

Population in this study are manufacturing companies –ie the consumer goods industry sectors– listed on the IDX. The criteria of the target population is a company that pays dividends over the period 2006 to 2010. Based on these criteria, determined the amount of a sample of 6 companies. We determine the data for analysis using pooled

data, a number of 30 observations. Data analysis is done statistically using multiple linear regression analysis.

Table 1. Sample

No.	Companies	Code
1	PT. Delta Djakarta Tbk.	DLTA
2	PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.	DVLA
3	PT. Kalbe Farma Tbk.	KLBF
4	PT. Merck Tbk.	MERK
5	PT. Tempo Scan Pacific Tbk.	TSPC
6	PT. Unilever Indonesia Tbk.	UNVR

Variables

a. **The dependent variable: dividend payout ratio (DPR)**

$DPR_t = \text{Dividend per share}_t (\text{DPS}_t) : \text{Earning per share}_t (\text{EPS}_t)$

$$DPR_t = \text{DPS}_t : \text{EPS}_t$$

b. **The independent variables:**

1) **Liquidity (Li)** is measured using the current ratio (CR), ie the ratio of current assets (CA_t) to current liabilities (CL_t).

$$CR_t = CA_t : CL_t$$

2) **Financial leverage (FL)** is measured using debt equity ratio (DER), ie the ratio of total liabilities (TL_t) to total stockholders' equity (TSE_t).

$$DER_t = TL_t : TSE_t$$

3) **Profitability (Pr)** is measured using return on investment (ROI), ie the ratio of net income (NI_t) to total assets (TA_t).

$$ROI_t = NI_t : TA_t$$

Model Analysis

Model analysis in this study are as follows: $DPR = b_0 + b_1CR + b_2DER + b_3ROI +$

e

Explanation:

DPR = dependent variable (dividend payout ratio)

CR, DER, ROI = independent variables (liquidity, financial leverage, profitability)

e = error

RESULTS

Table 2. The Results of Multiple Linear Regression Analysis

$R^2 = 0.283 = 28.3\%$ $F = 3.420 \Rightarrow \text{Sig. } F = 0.032$				
No.	Variable	B	Sig. T	Conclusion
1	<i>Constant</i>	-0.701	0.253	
2	<i>Current ratio</i>	0.207	0.033	significant
3	<i>Debt equity ratio</i>	1.196	0.075	not significant
4	<i>Return on investment</i>	0.149	0.873	not significant

The results of analysis (Table 2) can be derived in a model of multiple linear regression equation as follows:

$$\text{DPR} = -0.701 + 0.207 \text{ CR} + 1.196 \text{ DER} + 0.149 \text{ ROI}$$

Coefficient of determination (R^2) is 0.283 or 28.3%, meaning that the ability of the regression equation model consisting of independent variables current ratio, debt equity ratio, and return on investment in explaining variation of the variable dividend yield amounted to 28.3%, while the remaining balance of 71.7% is explained by other factors in addition to the third of variables financial are researched.

F-test results showed that the calculated F-value of 3.420 with a significance value of 0.032, a significance value of α is smaller than 5% ($0.032 < 0.05$) and is located in the region of rejection H_0 or H_a received. It gives the sense that the regression equation models with independent variables current ratio, debt equity ratio, and return on investment simultaneously significantly influence the variable dividend yield.

DISCUSSIONS

The Effect of Liquidity to Dividend Yield

The findings of this study prove that the current ratio (as a proxy of liquidity) is significantly positive effect on the dividend yield. That is, this ratio is a good predictor in determining the dividend yield. Liquidity to be one ratio that worthy for investor consideration (potential investors) to predict the magnitude of yielded dividend to be received in the future. These results support research by Sunarto & Kartika (2003), Suharli & Oktarina (2005), Juma'h & Pacheco (2008), and Lubis (2009). Conversely, do not support the results of a study by Yuniningsih (2002) and Puspitaningtyas (2009).

Liquidity is a measure of the company's ability to pay short-term financial obligations as they fall due to the use of available assets. Required companies to pay dividends out of cash flow, so that should be provided sufficient liquidity. Thus, the rational

mind that the more liquid a company, the more available cash to meet its short term obligations, including to make payments of dividends to its investors. Because, the dividend should be paid with cash and not with retained earnings.

The Effect of Financial Leverage to Dividend Yield

This study proves that the debt equity ratio (as a proxy of financial leverage) effect is not significant to the dividend yield. That is, this ratio is not a good predictor in determining the dividend yield. These results support study by Yuniningsih (2002), Marlina & Danica (2009), and Puspitaningtyas (2009). Conversely, do not support the results of a study by Lubis (2009).

Regression coefficient indicates a positive sign. It implies that high financial leverage reflects the higher debt levels. This indicates a growing number of funds available to pay dividends, so that this condition gives a positive signal and lead to increased corporate value. However, the significant level showed that financial leverage does not affect significantly to the dividend yield. These results indicate that the dividend payout policy is not affected by financing decisions (investment).

Table 3. The Value of Financial Leverage and Dividend Payout Ratio

No.	Code	2006		2007		2008		2009		2010	
		DER	DPR	DER	DPR	DER	DPR	DER	DPR	DER	DPR
1	DLTA	0.319	0.481	0.287	0.474	0.335	0.669	0.272	1.203	0.199	1.205
2	DVLA	0.352	0.851	0.214	0.778	0.256	0.714	0.412	0.703	0.333	0.556
3	KLBF	0.361	0.149	0.331	0.143	0.375	0.174	0.392	0.258	0.235	0.190
4	MERK	0.130	0.518	0.144	0.576	0.146	1.216	0.225	0.204	0.198	1.515
5	TSPC	0.227	0.574	0.261	0.242	0.290	0.352	0.337	0.313	0.359	0.275
6	UNVR	0.949	0.885	0.980	0.837	1.096	0.832	1.020	0.802	1.150	0.899

Description data from several companies in the consumer goods industry shows the condition of financial leverage and dividend payout ratio that fluctuates during the study period. By comparing the value of the variable in the same period, can not be drawn any conclusions about the prediction of financial leverage in determining the dividend yield. The following overview is presented of data on the value of financial leverage and dividend payout ratio for the company paying the dividends during the study period (Table 3). Based on the description data, we can conclude that financial leverage is not the determining factor of dividend payment.

The Effect of Profitability to Dividend Yield

This study proves that the return on investment (as a proxy of profitability) effect is not significant to the dividend yield. That is, this ratio is not a good predictor in determining the dividend yield. These results support study by Sunarto & Kartika (2003) and Lubis (2009). Conversely, do not support the results of a study by Juma'h & Pacheco (2008), Hadiwidjaja & Triani (2009), and Marlina & Danica (2009).

These results indicate that the dividend payout policy is not affected by the required rate of return investors. Profitability is a measure of the effectiveness of the company in generating profits by leveraging the fixed assets used for operations. The greater the profitability of the company perform better, because the greater the rate of investment return. Thus, profitability should be a good predictor in determining the dividend yield. That is, it should indicate an increase in profitability of the company's ability to make dividend payments.

These results are apparent from the description of the available data from companies in the consumer goods industry. For example, PT. Sekar Laut Tbk. (SKLT). Despite increases in profitability in 2009 and 2010 than in previous years, but management said it was not distribute dividends because they still comply with the articles of association for the retained earnings reserve of at least 20% of paid-in capital. In addition, funds are still needed to strengthen its capital. Similarly, the description data on the PT. Pyridam Farma Tbk. (PYFA) and PT. Mandom Indonesia Tbk. (TCID).

PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk. (AISA), in the year 2009 decreased profitability compared to 2008. And, in 2010 experienced an increase in profitability compared to 2009. However, at this period that the management does not make dividend payments. Good financial performance in 2010 reflected the positive financial ratios is a good indication for the management to consider the payment of dividends in the coming year.

PT. Langgeng Makmur Industri Tbk. (LMPI), PT. Schering-Plough Indonesia Tbk. (SCPI), and PT. Cahaya Kalbar Tbk. (CEKA) in the year 2009 experienced an increase in profitability compared to 2008. And, in 2010 decreased profitability than in 2009. At this period, the third of management companies claim not to pay dividends.

Relationship of profitability and dividend yield can not be predicted on the company paying the dividends during the study period. The following overview is presented of data on the value of profitability and dividend payout ratio for the company paying the dividends during the study period.

Table 4. The Value of Profitability and Dividend Payout Ratio

No.	Code	2006		2007		2008		2009		2010	
		ROI	DPR	ROI	DPR	ROI	DPR	ROI	DPR	ROI	DPR
1	DLTA	0.076	0.481	0.080	0.474	0.120	0.669	0.166	1.203	0.197	1.205
2	DVLA	0.094	0.851	0.089	0.778	0.111	0.714	0.092	0.703	0.130	0.556
3	KLBF	0.146	0.149	0.137	0.143	0.124	0.174	0.142	0.258	0.183	0.190
4	MERK	0.306	0.518	0.124	0.576	0.263	1.216	0.338	0.204	0.273	1.515
5	TSPC	0.110	0.574	0.142	0.242	0.108	0.352	0.110	0.313	0.136	0.275
6	UNVR	0.372	0.885	0.183	0.837	0.370	0.832	0.407	0.802	0.389	0.899

Based on some of the description data, we can conclude that high profitability is not the determining factor of dividend payment. There are several things to be considered for management to take the decision to pay or not pay dividends. Management is not necessarily taking a decision to pay dividends even though on the period has increased profitability.

Not only based on fluctuations in profitability gains. Dividend policy statements of PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk. (AISA) proposes to make dividend payments if the net income earned up to Rp 50 billion, the cash dividend on net income is set at 10%-15%. And, if the net income earned over Rp 50 billion, the cash dividend on net income is set at 15%-25%. In fact, although the net income gains already meet these requirements, the company management decided not to make dividend payments.

Financial ratio and profitability showed different results with the predictions of this study, this is due to the company's overall financial condition fluctuates. These fluctuations are caused by the influence of macroeconomic parameters that are less likely to show positive signals, such as high inflation rate, stability of the rupiah currency and interest rates are not competitive. As a result, the improved financial performance has not reflected the company's ability to pay dividends as investors hoped.

The results of this study showed different results with some previous studies. Some of the factors that cause differences in the results expressed as follows. First, the difference in segmentation or the domination of industry sectors associated with the use of different research samples, causing the observed differences in data sources. These differences indicate a different company's financial condition so that the financial and

economic indicators also provided different. The reason is apparent from a comparison of the results of this study with results of previous studies by Puspitaningtyas (2009).

Second, the period of implementation of the different studies also indicate that financial circumstances are different. Over the time there has been a change in financial circumstances, such as changes in the observed dominance of the industrial sector and the inflation that could affect the financial and economic conditions of a country. The economy of the world (including Indonesia) after the global crisis in 2007 had increased instability changes in financial circumstances. And, entering the year 2010, the world economy starts recovering from the global crisis. This condition may lead to inconsistent results.

Third, differences in the measurement of the ratio as a representative of the accounting ratios, may also be the cause of differences in study results. As expressed by Belkaoui (1978) that the difference in accounting ratios used in the analysis may be the cause of inconsistent results.

Fourth, the difference in accounting ratios are analyzed, based on some previous studies no one is using the composition ratio of accounting (as independent variables) in the same regression analysis model. Differences in the regression model is likely to be the cause of inconsistent results. As expressed by Elgers (1980) that the difference in results may be due to the independent variables included in the regression model is different.

CONCLUSION

The results of this study prove that the financial ratio is not a good predictor in determining the dividend yield. Although the F test results show that financial ratios (ie, liquidity, financial leverage, and profitability) simultaneously significant effect on the dividend yield. However, the coefficient of determination value obtained is relatively small, amounting to only 28.3%. This indicates that the ability of the three independent variables in explaining the dependent variable is very limited. Moreover, the partial test results showed that only a significant effect liquidity on the dividend yield. Meanwhile, financial leverage and profitability is not significant influence on dividend yield.

Based on these results, we conclude that there is a tendency to pay dividends based on company financial performance and overall financial condition. That is, the dividend payout policy is not only based on profits in a period. Therefore, the results of this study into information for investors to predict the possibility that a company's dividend

payments are not based on the composition of these three financial ratios, but they have to do fundamental analysis carefully and thoroughly.

SUGGESTION

Because of the important dimensions of the firm (ie, financial leverage and profitability) are statistically insignificant effect, then further research needs to consider the characteristics of the other companies to develop more comprehensive models, such as inserting the condition of the business cycle and changes in some of the micro and macro economic variables are more relevant.

REFERENCES

- Arifin Z, 2005. *Teori Keuangan dan Pasar Modal*. Yogyakarta: Penerbit Ekonosia.
- Belkaoui A, 1978. Accounting Determinants of Systematic Risk in Canadian Common Stocks: a Multivariate Approach. *Accounting and Business Research*, pp. 3-10.
- Bloom R, PT Elgers, 1981. *Accounting Theory & Policy*. New York: Harcourt Brace Javanovich Publishers.
- Bodie Z, A Kane, AJ Marcus, 2009. *Investment*. 8th edition. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Damayanti S, F Achyani, 2006. Analisis Pengaruh Investasi, Likuiditas, Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan *Dividend Payout Ratio*: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEJ. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(1). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dhingra HL, 1982. The Impact of Accounting Variables on Stock Market Measures of Risk. *Accounting and Business Research*, pp. 193-201.
- Elgers PT, 1980. Accounting Based Risk Predictions: A Re-examination. *The Accounting Review*, pp. 389-408.
- Gumanti TA, 2003. Can Accounting Information Act As A Proxy For Ex Ante Uncertainty In Initial Public Offerings?. *Gajah Mada International Journal of Business*, 5(2): 249-269.
- Hadiwidjaja RD, LF Triani, 2009. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Dividend Payout Ratio pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 5(2): 49-54.
- Halim A, 2005. *Analisis Investasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah A, 2005. Analisa Ekonomi Makro, Industri dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Beta Saham Syariah. *Simposium Nasional Akuntansi 8 - Solo*, pp. 367-378.
- Hariato F, S Sudomo, 1998. *Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal Indonesia*. Jakarta: PT. Bursa Efek Jakarta.
- Hartono J, 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Jones CP, 2000. *Investments: Analysis and Management*. 7th Edition. John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America.
- Juma'h AH, CJO Pacheco, 2008. The Financial Factors Influencing Cash Dividend Policy: A Sample of U.S. Manufacturing Companies. *Revista Empresarial Inter Metro/ Inter Metro Business Journal*, 4(2): 23.
- Keown AJ, JD Martin, JW Petty, DF Scott, 2005. *Manajemen Keuangan; Prinsip-Prinsip dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi 9. Jakarta: PT. INDEKS kelompok GRAMEDIA.
- Lubis YM, 2009. Analisis Faktor-Faktory yang Mempengaruhi Dividen Kas pada Perusahaan Manufaktur Jenis *Consumer Goods* yang *Go Public* di Bursa Efek Jakarta. *USU Repository*.
- Marlina L, C Danica, 2009. Analisis Pengaruh *Cash Position*, *Debt to Equity Ratio*, dan *Return On Assets* terhadap *Dividend Payout Ratio*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1): 1-6.
- Moeljadi, 2006. *Manajemen Keuangan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jilid . Malang: Bayumedia Publishing.
- Munandar, 1996. *Intermediate Accounting*. Edisi 6. Yogyakarta: Liberty.
- Puspitaningtyas Z, 2009. Pengaruh Rasio Likuiditas dan *Financial Leverage* Terhadap Pengembalian Investasi Berupa *Dividend Yield*. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyagama, Lumajang.
- Reilly FK, KC Brown, 2006. *Investment Analysis and Portfolio Management*. Eighth Edition. South Western: Thomson.
- Riyanto B, 2001. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi 4. Cetakan ke-7. Yogyakarta: BPFE.
- Samsul M, 2006. *Pasar Modal dan Manajemen Portofolio*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Soliha E, Taswan, 2002. Pengaruh Kebijakan Hutang terhadap Nilai Perusahaan serta Beberapa Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, STIE Stikubank, Semarang.
- Stepanyan G, 2006. Corporate Liquidity and Dividend Policy. *The Financial Review*.
- Sudarsi S, 2002. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dividen Payout Ratio pada Industri Perbankan yang Listed di Bursa Efek Jakarta (BEJ). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, STIE Stikubank, Semarang.
- Sufiyati, A Na'im, 1998. Pengaruh Leverage Operasi Dan Leverage Finansial Terhadap Risiko Sistematis Saham: Studi Pada Perusahaan Publik Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 13(3): 57-69.
- Suharli, Oktarina, 2005. Memprediksi Tingkat Pengembalian Investasi Pada *Equity Securities* Melalui Rasio Profitabilitas, Likuiditas, Dan Hutang Pada Perusahaan Publik Di Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi 8 - Solo*, pp. 288-296.
- Sunarto, A Kartika, 2003. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dividen Kas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1).
- Syamsuddin L, 2007. *Manajemen Keuangan Perusahaan (Konsep Aplikasi dalam: Perencanaan, Pengawasan, dan Pengambilan Keputusan)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Weston JF, TE Copeland, 2010. *Manajemen Keuangan*. Edisi Revisi. Jilid 1. Binarupa Aksara Publisher.
- Yuniningsih, 2002. Interdependensi antara Kebijakan Dividend Payout Ratio, Financial Leverage, dan Investasi pada Perusahaan Manufaktur yang Listed di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, FE-UPN Veteran, Surabaya.

MANFAAT INFORMASI AKUNTANSI UNTUK MEMPREDIKSI RISIKO INVESTASI SAHAM BERDASARKAN PENDEKATAN DECISION USEFULNESS

Zarah Puspitaningtyas¹
Universitas Negeri Jember

Abstract

This study is to explain the usefulness of accounting information to predict the risk of stock investment based on the decision usefulness approach, technically shown through the effect of variable accounting on risk of stock investment. Based on analysis of 13 companies over a period of five years (2001-2005) by using multiple linear regression, the model shows that the current ratio significantly influence the risk of stock investment. However, signs of regression coefficients are not consistent with the predictions of the study. The results indicate that the current ratio has positive influence on the risk of stock investment. F test shows that the regression model with the current ratio as independent variables significantly influence the risk of stock investment. Meanwhile, the regression model with independent variables of current ratio, debt equity ratio, total assets turnover, return on investment, sales growth, and price earning ratio do not significantly influence the risk of stock investment. The findings suggest that accounting information has relatively little ability to explain variations in risk of stock investment. The validation of regression models shows no difference between the real investment risk and investment risk prediction, meaning that accounting information is useful for predicting the risk of stock investment.

Keywords: *Usefulness of Accounting Information, The Risk of Stock Investment*

Pendahuluan

Perkembangan riset pasar modal memberikan motivasi untuk melakukan penelitian di bidang investasi saham. Berbagai penelitian tentang risiko investasi saham telah muncul, diantaranya penelitian oleh Hamada (1969; 1972), Beaver *et al.* (1970), Rosenberg & McKibben (1973), Rubenstein (1973), Lev (1974), Beaver & Manegold (1975), Ben-Zion & Shalit (1975), Belkaoui (1978), Bowman (1979), Eskew (1979), Elgers (1980), Gahlon (1981; 1982), Christie (1982), Mandelker & Rhee (1984), Farrelly *et al.* (1985), Mear & Firth (1988); Ferris *et al.* (1989), Chun & Ramasamy (1989), Ismail & Kim (1989), Capstaff (1991; 1992), Budiarti (1996), Tandelilin (1997), Sufiyati & Na'im (1998), Saputra *et al.* (2002), Gumanti (2003), dan Brimble & Hodgson (2007). Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten atau terdapat perbedaan hasil mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap risiko investasi saham.

¹ Zarah Puspitaningtyas saat ini merupakan mahasiswa pascasarjana Universitas Airlangga

Penelitian ini dalam rangka mengetahui manfaat informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham berdasarkan pendekatan *decision usefulness*, secara teknis ditunjukkan melalui pengaruh variabel akuntansi sebagai informasi akuntansi terhadap risiko investasi saham. Analisis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beberapa variabel independen yang sudah digunakan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda. Variabel-variabel independen yang dipilih merupakan variabel-variabel yang relevan dan diprediksi berhubungan dengan risiko investasi saham. Asumsi yang mendasari ialah bahwa prediksi risiko investasi saham dapat ditentukan melalui kombinasi karakteristik pasar dari saham dan karakteristik fundamental perusahaan. Terdapat enam variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio*.

Perusahaan *real estate and property* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), periode 1 Januari 2001 – 31 Desember 2006, menjadi subyek penelitian. Obyek penelitian ialah data informasi akuntansi yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan, serta data laporan perdagangan saham perusahaan. Saat ini, investasi di industri properti cenderung naik. Penyebabnya adalah seiring pertambahan penduduk, permintaan (*demand*) tanah akan selalu besar (meningkat) sedangkan ketersediaan (*supply*) tanah bersifat tetap. Kenaikan yang terjadi pada harga tanah tiap tahun diperkirakan 40%. Selain itu, harga tanah bersifat *rigid*, artinya penentu harga bukanlah pasar tetapi orang yang menguasai tanah (Anastasia *et al.* 2003).

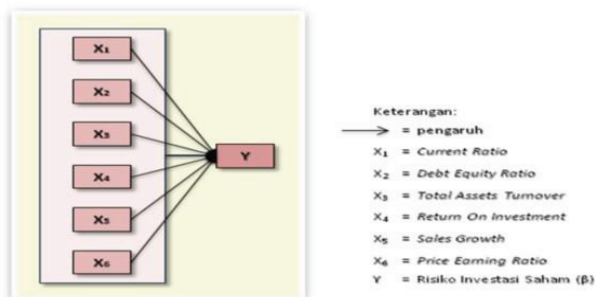
Investasi di bidang *real estate* dan properti pada umumnya bersifat jangka panjang dan akan bertumbuh sejalan dengan pertumbuhan ekonomi. Industri *real estate* dan properti di Indonesia pada saat ini dapat dikategorikan berada pada fase ekspansi di mana harapan pertumbuhan berada di atas siklus normalnya, sehingga diprediksi akan terjadi *price bubble* apabila pelaku pasarnya lebih berperilaku sebagai spekulan daripada investor (Kodrat & Herdinata 2009:55). Oleh karenanya, investasi pada industri ini selain menawarkan tingkat *return* yang tinggi juga mengandung tingkat risiko yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji lebih mendalam mengenai manfaat informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham berdasarkan Pendekatan *Decision Usefulness*." Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* berpengaruh terhadap risiko investasi saham?
2. Apakah variabel *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* bermanfaat untuk memprediksi risiko investasi saham berdasarkan pendekatan *decision usefulness*?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah: bahwa, variabel *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* berpengaruh terhadap risiko investasi saham. Kerangka konseptual ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Tinjauan Pustaka

Penelitian ini bermaksud mengaplikasikan pendekatan *decision usefulness* atas informasi akuntansi. Pendekatan *decision usefulness* atas informasi akuntansi (Scott 2009:59) berpandangan bahwa “*if we can't prepare theoretically correct financial statements, at least we can try to make financial statements more useful.*” (jika kita tidak dapat menyusun laporan keuangan yang secara teoritis benar, setidaknya kita dapat mencoba membuat laporan keuangan menjadi lebih berguna).

Konsep *decision usefulness* atas informasi akuntansi memegang peranan penting dalam pengidentifikasian masalah bagi para pengguna laporan keuangan dan penyelesaian informasi akuntansi yang dibutuhkan para pengguna laporan keuangan untuk membuat keputusan terbaik. Konsekuensi dari konsep ini adalah bahwa informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan harus memberikan nilai manfaat (*useful*) kepada para penggunanya (*users*) dalam hal pengambilan keputusan.

Untuk mengaplikasikan konsep *decision usefulness* diperlukan keterkaitan dengan berbagai teori dalam ilmu ekonomi dan keuangan. Misalnya, dengan memahami teori investasi dan teori pengambilan keputusan. Teori investasi merupakan landasan yang tepat bagi investor yang rasional untuk memahami sifat dari risiko dalam konteks investasi saham. Teori pengambilan keputusan merupakan landasan yang tepat untuk mulai memahami bagaimana individu-individu mungkin mengambil keputusan dalam kondisi yang tidak pasti dengan mengapresiasi konsep informasi, yang memungkinkan bagi para pengambil keputusan untuk memperbarui keyakinan subjektif mereka mengenai hasil-hasil dari keputusan tersebut yang akan diperoleh di masa depan.

Teori pengambilan keputusan mengasumsikan pengambil keputusan (*decision makers*) adalah individu yang rasional. Konsep individu yang rasional secara sederhana dimaksudkan bahwa dalam membuat suatu keputusan, individu memilih tindakan yang akan menghasilkan *expected utility* yang paling tinggi. Investor yang rasional diasumsikan sebagai individu yang *risk averse*, yaitu individu yang mengharapkan untuk mendapatkan tingkat *return* tertinggi pada tingkat risiko tertentu dari keputusan investasinya (Samuelson & Marks 2003:566; Haryanto & Riyatno 2007; Scott 2009:62).

Risiko Investasi Saham

Teori portofolio menyebutkan bahwa risiko investasi saham dibedakan menjadi dua, yaitu: (a) risiko sistematis (*systematic risk*), dan (b) risiko tidak sistematis (*unsystematic risk*). Penjumlahan dari risiko tidak sistematis dan risiko sistematis merupakan risiko total (*total risk*) dari saham perusahaan (Harioanto & Sudomo 1998:653;

Jones 2000:128; Bodie *et al.* 2005:224, Halim 2005:43; Samsul, 2006:285; Hartono 2008:263; Muis 2008:4).

Teori portofolio menyatakan bahwa investor akan mempertimbangkan hanya untuk tingkat risiko yang tidak dapat dieliminasi melalui diversifikasi. Karena sebagian risiko tidak sistematis dapat dihilangkan melalui strategi diversifikasi maka bagian risiko yang hilang tersebut menjadi tidak relevan dalam pengukuran risiko investasi saham dan risiko ini dapat diabaikan, sehingga ukuran risiko yang masih relevan adalah risiko sistematis. Jadi, risiko sistematis merupakan suatu pengukur risiko investasi saham dan disimbolkan sebagai *beta* ($\hat{\alpha}$) (Harianto & Sudomo 1998:662; Atmaja 2003:45; Bodie *et al.* 2005:288; Hamzah 2005; Samsul 2006:296; Hartono 2008:357).

Scott (2009:71) mengungkapkan bahwa prinsip diversifikasi mengarah pada suatu ukuran risiko yang penting dalam teori investasi, yaitu nilai *beta*, yang mengukur pergerakan yang sama-sama terjadi antara perubahan-perubahan dalam harga sekuritas dan perubahan-perubahan dalam nilai pasar dari portofolio pasar. Nilai *beta* suatu saham adalah suatu komponen penting mengenai kegunaan informasi akuntansi bagi investor. Informasi mengenai *beta* memungkinkan bagi investor untuk mengestimasi *return* yang diharapkan dan risiko yang akan dihadapi dari beragam portofolio. Diharapkan berdasarkan informasi tersebut, investor yang rasional dapat membuat suatu keputusan yang optimal.

Relevansi nilai informasi akuntansi

Beaver (1968) memberikan definisi relevansi nilai informasi akuntansi sebagai kemampuan menjelaskan (*explanatory power*) nilai suatu perusahaan berdasarkan informasi akuntansi. Relevansi nilai diarahkan untuk menginvestigasi hubungan empiris antara nilai-nilai pasar modal (*stock market values*) dengan berbagai angka akuntansi yang dimaksudkan untuk menilai kegunaan angka-angka akuntansi itu dalam penilaian fundamental perusahaan. Beaver menelaah mengenai reaksi volume perdagangan, yaitu menjelaskan secara empiris tentang bagaimana reaksi investor (sebagai pemegang saham) terhadap pengumuman *earning*. Beaver menemukan adanya peningkatan *volume* secara dramatis selama minggu di sekitar tanggal pengumuman *earnings*. Reaksi tersebut juga terjadi pada harga saham. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kandungan informasi akuntansi merupakan isu yang sangat penting dan menjadi pertimbangan penting dalam membuat keputusan investasi.

Penelitian Ball & Brown (1968) menunjukkan bahwa informasi akuntansi memang berguna bagi investor untuk mengestimasi *expected value* dan risiko dari tingkat *return* sekuritas. Apabila informasi akuntansi tidak memiliki kandungan informasi maka tidak akan ada revisi kepercayaan setelah diterimanya informasi tersebut, akibatnya tidak memicu keputusan beli dan (atau) jual. Tanpa adanya keputusan beli dan (atau) jual, tidak akan ada *volume* perdagangan atau perubahan-perubahan dalam harga saham. Pada intinya, informasi akan berguna jika menyebabkan investor mengubah kepercayaan dan tindakan-tindakan mereka. Tingkat kegunaan bagi investor tersebut dapat diukur dengan besarnya perubahan harga atau *volume* setelah dirilisnya (diumumkan) informasi yang bersangkutan (Day 1986; Fakhruddin & Hadianto 2001:58; Wolk *et al.* 2004:235; Rahmawati & Suryani 2005; Widagdo 2007). Penggunaan informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham perusahaan (*beta*) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Penggunaan Informasi Akuntansi Untuk Memprediksi Beta



Sumber: Harianto dan Sudomo (1998:382)

Pendekatan *Decision Usefulness* atas Informasi Akuntansi

Akuntan telah memutuskan bahwa investor merupakan konstituen utama, serta menggunakan teori investasi dan teori pengambilan keputusan dalam memahami tipe informasi akuntansi yang dibutuhkan investor. Hal ini sesuai dengan tujuan laporan keuangan yang ada dalam pernyataan SFAC No.1 tentang *the objective of financial reporting for business enterprise* (FASB 1978) (paragraf 5) sebagai berikut:

- (1) *“Financial reporting should provide information that is useful to present and potential investors and creditors and other users in making rational investment, credit, and similar decisions.”* (laporan keuangan seharusnya menyediakan informasi yang berguna bagi investor atau kreditor yang ada sekarang maupun calon investor/ kreditor dan para pengguna lain dalam melakukan investasi, kredit, dan keputusan-keputusan serupa yang rasional).
- (2) *“Financial reporting should provide information to help present and potential investors and creditors and other users in assessing the amounts, timing, and uncertainty of prospective cash receipts from dividends or interest and the proceeds from the sale, redemption, or maturity of securities or loans.”* (laporan keuangan seharusnya menyediakan informasi untuk membantu investor atau kreditor yang ada sekarang maupun calon investor/ kreditor dan para pengguna lain dalam menaksir (memprediksi) jumlah, penentuan waktu, dan ketidakpastian dari penerimaan kas yang prospektif dari deviden atau bunga dan hasil-hasil yang diperoleh dari penjualan, penebusan, atau jatuh temponya suatu sekuritas atau pinjaman).

Kedua pernyataan tersebut mengimplikasikan bahwa meskipun laporan keuangan memiliki sasaran yang luas, orientasinya terletak pada investor dan kreditor dengan berasumsi bahwa terpenuhinya kebutuhan mereka berarti terpenuhi pula hampir semua kebutuhan para pengguna lainnya. Investor, dalam Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan tentang Pengguna dan Kebutuhan Informasi, didefinisikan sebagai penanam modal berisiko yang berkepentingan dengan risiko yang melekat serta hasil pengembangan dari investasi yang mereka lakukan (Standar Akuntansi Keuangan 2009:2).

Pernyataan dalam SFAC No. 1 jelas memberikan mandat pada profesi akuntansi untuk menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat (*useful*) bagi para pengguna dalam rangka membuat keputusan bisnis. Lebih lanjut, SFAC No.1 menyajikan suatu adaptasi penting dari teori keputusan bagi penyusunan laporan keuangan, bahwa teori keputusan ini berorientasi kepada pembuatan keputusan investasi bagi individu yang rasional (Machfoedz 1999; Scott 2009:76). Oleh karenanya, pengujian atas manfaat informasi akuntansi penting dilakukan.

Pendekatan *decision usefulness* atas informasi akuntansi merupakan suatu pendekatan terhadap laporan keuangan yang berbasis biaya historis agar menjadi lebih bermanfaat. Pendekatan ini menitikberatkan pada para pengguna laporan keuangan, keputusan mereka, informasi yang mereka butuhkan, serta kemampuan mereka memproses informasi akuntansi (Wignjohartojo 1995:41). Terdapat dua pertanyaan penting dalam mengadopsi pendekatan *decision usefulness* atas informasi

akuntansi, yaitu: (1) siapa saja para pengguna laporan keuangan. Terdapat banyak konstituen (kelompok-kelompok pengguna), seperti: investor, manajer, serikat buruh, *standard setters*, dan pemerintah. Terdapat banyak pihak yang berkepentingan atas laporan keuangan, oleh karenanya dengan mengidentifikasi pengguna (pihak yang berkepentingan) diharapkan akan dapat ditentukan bagaimana bentuk laporan keuangan atau informasi akuntansi apa saja yang harus disajikan dalam laporan keuangan; dan (2) apa saja masalah keputusan bagi para pengguna laporan keuangan. Akuntan akan lebih memahami berbagai kebutuhan informasi yang diperlukan oleh para pengguna laporan keuangan dengan mengetahui masalah-masalah keputusan yang dihadapi oleh para pengguna laporan keuangan. Penyusunan laporan keuangan seharusnya mempertimbangkan informasi akuntansi yang dibutuhkan para pengguna laporan keuangan tersebut. Dengan kata lain, akuntan seharusnya menyesuaikan informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan dengan kebutuhan-kebutuhan para pengguna laporan keuangan sehingga dapat menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan cara ini, informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan akan menjadi lebih bermanfaat (Scott 2009:59).

Tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Namun demikian, laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi karena secara umum menggambarkan pengaruh keuangan dan kejadian di masa lalu. Oleh karenanya, untuk dapat membuat keputusan ekonomi, para pengguna laporan keuangan memerlukan evaluasi atau analisis berdasarkan informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan (Moon & Keasey 1992; Banker *et al.* 1993; Eccles & Holt 2005; Alattar & Al-Khater 2007; Standar Akuntansi Keuangan, 2009:3).

Karakteristik kualitatif informasi akuntansi, yaitu: *relevance* dan *reliability* merupakan kualitas utama yang diperlukan agar penyajian laporan keuangan menjadi bermanfaat bagi pengambilan keputusan investasi dengan mengoperasionalkan pendekatan *decision usefulness*. Informasi yang relevan (*relevance*) adalah informasi yang tepat waktu (*timeliness*), yaitu informasi yang tersedia bagi *decision maker* dan memiliki kapasitas yang dapat mempengaruhi *decision makers* dalam membuat keputusan dengan mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini, atau masa akan datang, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi pada masa lalu. Selain itu, informasi akuntansi dapat dikatakan relevan jika mempunyai nilai prediktif (*predictive value*) dan nilai umpan balik (*feedback value*). Jadi, informasi yang relevan adalah informasi yang mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi keyakinan investor mengenai tingkat *return* yang diharapkan diterima di masa akan datang (*future returns*), dan seharusnya di-*release* secara tepat waktu. Selanjutnya, informasi akuntansi dapat dikatakan reliabel (*reliability*) apabila suatu informasi akuntansi itu bebas dari bias atau bebas dari pengertian yang menyesatkan, bebas dari kesalahan material, dan dapat diandalkan para penggunanya sebagai penyajian yang tulus dan jujur dari yang seharusnya disajikan (*verifiability, neutrality, representational faithfulness*). Jadi, informasi yang reliabel adalah informasi yang mewakili apa yang dinyatakan dan diukur oleh informasi tersebut. Bahwa, suatu informasi haruslah menyajikan kebenaran secara tepat dan bebas dari bias (FASB 1980; Eccles & Holt 2005; Maines & Wahlen 2006; Standar Akuntansi Keuangan 2009:5-9; Scott 2009:76).

Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana informasi akuntansi yang tersaji dalam laporan keuangan (terutama yang berbasis biaya historis) dapat menjadi lebih bermanfaat? Pembahasan inilah yang mengarah pada suatu konsep penting dalam

ilmu akuntansi, yaitu konsep *decision usefulness* (bermanfaat dalam pengambilan keputusan). Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut digunakanlah pendekatan *decision usefulness* untuk membuat informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan yang berbasis biaya historis menjadi lebih bermanfaat (*useful*). Akuntan sebagai penyaji informasi akuntansi tidak akan dapat menjadikan laporan keuangan menjadi lebih bermanfaat sampai mengetahui apa sebenarnya makna manfaat dari informasi yang disajikan bagi para penggunanya. Kualitas penting informasi yang terkandung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh para pengguna (Scott 2009:59).

Information usefulness

Teori pengambilan keputusan dan konsep informasi memberikan secara tepat cara mendefinisikan informasi (Scott 2009:68) yaitu: "*information is evidence which has the potential to affect an individual's decision.*" (informasi adalah bukti-bukti yang berpotensi mempengaruhi keputusan seorang individu). Informasi adalah bersifat individu, artinya individu mungkin akan memberikan reaksi yang berbeda terhadap sumber informasi yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa individu menerima informasi dan merevisi keyakinan secara berurutan dalam proses berkelanjutan melalui penerimaan informasi yang terkandung dalam laporan keuangan dan juga dari sumber informasi lain seperti media, dan pengumuman lain yang dapat mempengaruhi keputusan. Sehubungan dengan hal tersebut sebagai sumber informasi, laporan keuangan adalah penyedia informasi akuntansi yang relevan dan reliabel.

Penting dipahami di sini mengapa informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan bermanfaat. Tujuan utama dari akuntansi keuangan ialah menyajikan informasi yang bermanfaat (*usefulness*) bagi para pemakai dalam pengambilan keputusan (Day 1986; Beaver 1989:22). Lingkungan akuntansi sangatlah kompleks, karena produk dari akuntansi adalah informasi (sebagai suatu komoditas yang kuat dan penting). Salah satu alasan kompleksitas ini adalah bahwa setiap individu tidak selalu menunjukkan reaksi yang sama terhadap informasi yang sama (Kim & Verrecchia 1997). Sebagai contoh, seorang investor berpengalaman mungkin bereaksi positif terhadap penilaian aset-aset dan liabilitas perusahaan tertentu pada nilai yang wajar (*fair value*) berdasarkan pemikiran bahwa hal ini akan membantu memprediksi kinerja perusahaan tersebut di masa akan datang. Istilah "*fair value*" atau "nilai yang wajar" adalah ungkapan yang umum digunakan untuk menyebut penilaian aset atau liabilitas manapun berdasarkan nilai pasarnya. Investor lainnya mungkin tidak sepositif itu, barangkali karena mereka merasa bahwa informasi mengenai nilai yang wajar itu tidak dapat diandalkan, atau hanya karena mereka terbiasa dengan informasi biaya historis. Dalam hal ini, investor memerlukan informasi akuntansi sebagai dasar analisis bagi keputusan investasinya. Informasi akuntansi yang lengkap, akurat serta tepat waktu memberikan peluang bagi investor untuk mengambil keputusan secara rasional sehingga mencapai hasil sesuai yang diharapkan (Gniewosz 1990; Bamber *et al.* 1997; Lawrence & Kercksmar 1999; Sembiring 2005; Landsman 2007; Suwarjono 2008:167; Scott 2009:9).

Akuntansi dapat didefinisikan berdasarkan dua aspek penting, yaitu: (1) penekanan pada aspek fungsi yaitu pada penggunaan informasi akuntansi, dan (2) penekanan pada aspek aktivitas dari orang yang melaksanakan proses akuntansi. Berdasarkan aspek fungsi akuntansi didefinisikan sebagai suatu disiplin ilmu yang menyajikan informasi yang penting untuk melakukan suatu tindakan yang efisien dan mengevaluasi suatu aktivitas dari organisasi. Informasi tersebut penting untuk perencanaan yang efektif, pengawasan dan pembuatan keputusan oleh manajemen

serta memberikan pertanggungjawaban organisasi kepada investor, kreditor, pemerintah, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Sedangkan, berdasarkan aspek aktivitas, orang yang melaksanakan proses akuntansi antara lain harus mengidentifikasi data yang relevan dalam pengambilan keputusan, memproses atau menganalisa data yang relevan, dan mengubah data menjadi informasi yang dapat bermanfaat untuk pengambilan keputusan (Siegel & Marconi 1989:1-6).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa informasi yang bermanfaat (*information usefulness*) bagi pengambilan keputusan lebih menekankan pada isi atau kandungan informasi (*content of information*) serta ketepatan waktu dalam memberikan keyakinan bagi investor atau mengubah keyakinan awal (*prior belief*) pengguna laporan keuangan agar segera bereaksi dan informasi ini bersaing dengan sumber informasi lain (Ball & Brown 1968).

Pengaruh *current ratio* terhadap risiko investasi saham

Belkaoui (1978) dan Farrelly *et al.* (1985) membuktikan bahwa *current ratio* (CR) berpengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi CR, semakin tinggi risiko investasi saham. Belkaoui (1978) memberikan alasan bahwa CR bukanlah pengukur likuiditas yang baik, sebab *current assets* sebagai penghitung atau pembilang dari CR tidak hanya meliputi instrumen *cash and short term negotiable*, akan tetapi juga meliputi *account receivable* dan *inventory* yang mengandung risiko yang besar. Sehingga likuiditas yang tinggi mengindikasikan risiko investasi saham juga tinggi. Sedangkan, alasan yang dikemukakan Farrelly *et al.* (1985) ialah bahwa tingkat likuiditas yang tinggi akan menekan profitabilitas perusahaan, hal ini karena terdapat banyak dana yang terikat pada unsur-unsur aktiva lancar yang umumnya kurang produktif. Oleh karenanya, perusahaan cenderung untuk mempertahankan tingkat *liquid assets* yang lebih rendah. Adanya akses cepat ke jalur kredit bank dan *the commercial paper market* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan likuiditas.

Penelitian ini memprediksikan bahwa CR berpengaruh negatif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi CR, semakin rendah risiko investasi saham. Prediksi penelitian ini mengacu pada hasil penelitian Beaver *et al.* (1970), Dhingra (1982), Chun & Ramasamy (1989), Ferris *et al.* (1989), dan Selva (1995). Secara rasional diketahui bahwa semakin *likuid* perusahaan, semakin kecil risikonya. Jadi, tingkat CR yang tinggi seharusnya mencerminkan bahwa perusahaan tersebut memiliki risiko investasi saham yang rendah.

Pengaruh *Debt Equity Ratio* terhadap Risiko Investasi Saham

Debt equity ratio (DER) menunjukkan hubungan antara jumlah pinjaman jangka panjang (*long term debt*) dengan jumlah modal sendiri (*stockholders equity*). Tingkat DER yang tinggi mengindikasikan perusahaan masih membutuhkan modal pinjaman untuk membiayai operasional perusahaan. Hal ini menyiratkan bahwa *return* yang dihasilkan perusahaan akan difokuskan untuk mengembalikan pinjaman modal, akibatnya investor cenderung menghindari saham-saham yang memiliki DER yang tinggi. Sebab, pada kondisi ini investor memandang bahwa penggunaan modal pinjaman dapat menurunkan nilai saham karena adanya pengaruh biaya kepailitan dan biaya bunga yang ditimbulkan dari adanya penggunaan modal pinjaman. Pada sisi ini, variabel *leverage* dipandang memberikan pengaruh negatif terhadap risiko investasi saham, seperti yang terungkap dalam penelitian Chun & Ramasamy (1989) dan Sufiyati dan Na'im (1998).

Prediksi penelitian ini ialah bahwa DER berpengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi DER, semakin tinggi risiko investasi saham. Tingkat

leverage yang tinggi mengindikasikan bahwa tingkat ketidakpastian dari *return* yang akan diperoleh juga tinggi, tetapi pada saat yang sama kondisi ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbesar jumlah *return* yang akan diperoleh. Pada sisi ini, investor dapat mengharapkan perolehan *return* yang tinggi dengan konsekuensi tingkat risiko yang dihadapi juga tinggi. Prediksi ini mengacu pada hasil penelitian Falk & Heintz (1975) dan Tandelilin (1997).

Pengaruh *Total Assets Turnover* terhadap risiko investasi saham

Aktivitas dari *total assets* di dalam suatu perusahaan diukur dengan tingkat perputaran dari *total assets*. Semakin tinggi *turnover* yang diperoleh, semakin efisien perusahaan di dalam melaksanakan operasinya. Prediksi penelitian ini adalah bahwa *total assets turnover* (TATO) berpengaruh negatif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi TATO, semakin rendah risiko investasi saham. Rasio perputaran aktiva yang semakin tinggi mengindikasikan tingginya efektivitas perusahaan dalam mengelola aktiva untuk menghasilkan pendapatan. Semakin besar rasio perputaran aset mencerminkan kemampuan perusahaan mengelola sumber dana yang tersedia menjadi lebih efektif. Jadi, semakin besar TATO mengindikasikan semakin kecil risiko investasi saham. Prediksi penelitian ini mengacu pada hasil penelitian oleh Tandelilin (1997).

Pengaruh *Return On Investment* terhadap risiko investasi saham

Hasil penelitian Dhingra (1982) dan Tandelilin (1997) menunjukkan bahwa variabel profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi profitabilitas suatu perusahaan, semakin tinggi pula risiko investasi saham. Kelaziman yang biasa terjadi, bahwa peningkatan profitabilitas (keuntungan) akan diikuti pula oleh risiko investasi saham yang semakin tinggi. Risiko investasi saham dan profitabilitas, dalam teori investasi, selalu dihubungkan secara positif.

Return on investment (ROI) sebagai indikator variabel profitabilitas diprediksikan berpengaruh negatif terhadap risiko investasi saham. Artinya, semakin tinggi ROI maka semakin rendah risiko investasi saham. Weston & copeland (2010:240) menyebutkan bahwa ROI mengukur efektivitas manajemen perusahaan berdasarkan *return* yang dihasilkan atas total aktiva, yaitu mengukur efektivitas pemakaian total sumber daya oleh perusahaan. Tingginya ROI mengindikasikan perusahaan dalam kondisi yang *profitable*. Kondisi ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi para investornya, sehingga dapat menurunkan risiko investasi bagi para investor. Keberadaan profitabilitas yang tinggi sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan, kondisi ini secara logika mengindikasikan semakin rendahnya risiko investasi saham.

Pengaruh *Sales Growth* terhadap Risiko Investasi Saham

Sales growth (SG), merupakan indikator variabel pertumbuhan, menunjukkan perubahan penjualan per tahun. Mear & Firth (1988) membuktikan bahwa SG berpengaruh negatif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi tingkat SG, semakin rendah risiko investasi saham. Bahwa, tingkat SG yang tinggi mencerminkan perusahaan tersebut memiliki kesempatan untuk memperoleh *earning* secara berlebih. Adanya aliran *earning* yang berlebih ini diharapkan dapat menurunkan risiko investasi saham.

Prediksi penelitian ini ialah bahwa SG berpengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Semakin tinggi SG, semakin tinggi risiko investasi saham. Tingginya tingkat *sales growth*, mencerminkan perusahaan memiliki kesempatan untuk

memperoleh *earning* secara berlebih. Harapan akan adanya aliran *earning* yang berlebih ini menimbulkan ketidakpastian (volatilitas) yang tinggi, sehingga menjadikan investasi saham lebih berisiko. Seperti adanya risiko bahwa *actual return* tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga tidak dapat menutup *cost of capital*-nya. Prediksi penelitian mengacu pada hasil penelitian Dhingra (1982) yang mengungkapkan bahwa pertumbuhan suatu perusahaan secara positif dihubungkan dengan karakteristik risiko investasi saham.

A. Pengaruh *Price Earning Ratio* terhadap Risiko Investasi Saham

Price earning ratio (PER), merupakan indikator variabel penilaian saham, menunjukkan ketertarikan investor terhadap saham suatu perusahaan. Semakin tinggi variabel penilaian saham berarti saham perusahaan tersebut dinilai memiliki kinerja yang baik (Halim, 2005:16). PER menunjukkan seberapa besar investor menilai harga dari saham terhadap kelipatan dari *earnings* (Hartono, 2008:104; Wirawati, 2008).

Prediksi penelitian ini adalah bahwa tingkat PER suatu perusahaan berpengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Artinya, semakin tinggi PER maka semakin tinggi risiko investasi saham. PER yang rendah mengindikasikan rendahnya harga saham. Sebaliknya, PER yang tinggi mencerminkan tingginya harga saham sehingga layak untuk dibeli dengan harapan di masa yang akan datang harga pasar saham akan meningkat. Penilaian saham yang tinggi biasanya ditandai dengan meningkatnya variabilitas aliran *earning*, dimana *earning* ini sebagai informasi untuk penilaian (*valuation*) harga saham. Variabilitas *earning* yang meningkat, secara logika, mencerminkan semakin tingginya tingkat risiko investasi saham.

Metode Penelitian

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan *real estate and property* yang terdaftar di BEI. Kriteria yang ditetapkan untuk target populasi, antara lain:

- a. Perusahaan mempunyai informasi ringkasan laporan keuangan (*summary of financial statements*) yang tercantum dalam *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD) untuk periode tahun 2001 - 2006.
- b. Perusahaan mempunyai informasi harga saham untuk periode Januari 2001 - Desember 2006.

Berdasarkan kriteria target populasi tersebut maka ditetapkan jumlah anggota populasi secara keseluruhan sejumlah 13 perusahaan.

Data penelitian yang digunakan untuk analisis adalah data sekunder atau data historis yang diperoleh melalui teknik dokumentasi dari BEI, yaitu selama enam periode (tahun 2001 - 2006). Data yang telah terkumpul selama enam periode dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: (1) Data untuk pembentukan model prediksi, berdasarkan data periode tahun 2001 - 2005; dan (2) Data untuk validasi model prediksi, berdasarkan data periode tahun 2006.

Tabel 1.
Sampel Perusahaan

No.	Nama Perusahaan	Kode Saham
1	PT. Bakrieland Development Tbk.	ELTY
2	PT. Ciputra Development Tbk.	CTRA
3	PT. Ciputra Surya Tbk.	CTRS
4	PT. Duta Pertiwi Tbk.	DUTI
5	PT. Jakarta Setiabudi Internasional Tbk.	JSPT
6	PT. Kawasan Industri Jababeka Tbk.	KIJA
7	PT. Lippo Karawaci Tbk.	LPKR
8	PT. Mas Murni Ind. Tbk.	MAMI
9	PT. Pakuwon Jati Tbk.	PWON
10	PT. Panca Wiratama Sakti Tbk.	PWSI
11	PT. Pudjiadi Prestige Limited Tbk.	PUDP
12	PT. Surya Semesta Internusa Tbk.	SSIA
13	PT. Suryamas Duta Makmur Tbk.	SMDM

Sumber: *Indonesian Capital Market Directory 2008*

Variabel Penelitian

Variabel dependen: risiko investasi saham (b). Risiko investasi saham diukur dengan koefisien *beta*. Koefisien *beta* tahun *t* diukur melalui dua tahapan, yaitu:

Tahap pertama:

Menentukan *return* saham individu (R_i) dan *return* pasar (R_m) mingguan pada tahun *t*. Menghitung *return* saham individu pada minggu *m* tahun *t* dengan rumusan:

$$R_{i,mt} = (P_{i,m} - P_{i,m-1}) / P_{i,m-1} \quad (1)$$

$R_{i,mt}$ = *return* saham *i* pada minggu *m* tahun *t*

$P_{i,m}$ = harga saham *i* pada minggu *m*

$P_{i,m-1}$ = harga saham *i* pada minggu *m-1*

Menentukan *return* pasar pada minggu *m* tahun *t* dihitung dengan rumusan:

$$R_{p,mt} = (IHSG_{RPm} - IHSG_{RPm-1}) / IHSG_{RPm-1} \quad (2)$$

$R_{p,mt}$ = *return* pasar pada minggu *m* tahun *t*

$IHSG_{RPm}$ = *IHSG* industri *real estate and property* pada minggu *m*

$IHSG_{RPm-1}$ = *IHSG* industri *real estate and property* pada minggu *m-1*

Tahap kedua:

Menghitung koefisien *beta* pada tahun *t* dengan cara meregresikan *return* saham individu ($R_{i,mt}$) dengan *return* pasar ($R_{p,mt}$) menggunakan persamaan: $R_{i,mt} = \hat{\alpha}_i + \hat{\alpha}_{i,t}$

$$R_{p,mt} + \hat{\alpha}_{i,t} \quad (3)$$

$R_{i,mt}$ = *return* saham *i* pada minggu *m* tahun *t*

$\hat{\alpha}_{i,t}$ = koefisien *beta* saham *i* pada tahun *t*

$R_{p,mt}$ = *return* pasar pada minggu *m* tahun *t*

$\hat{\alpha}_{i,t}$ = variabel lain (gangguan)

Variabel independen terdiri dari enam variabel, yaitu: variabel *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio*.

Tabel 2.
Definisi Operasional Variabel-variabel Independen
yang Berpengaruh terhadap Risiko Investasi Saham (\hat{a})

Indikator Pengukuran	
Current ratio \hookrightarrow	current assets : current liabilities
Debt equity ratio \hookrightarrow	long term debt: total equity
Total assets turnover \hookrightarrow	total sales: average total assets
Return on investment \hookrightarrow	net profit after taxes _t : total aktiva _t
Sales growth \hookrightarrow	total sales _t - total sales _{t-1}
Price earning ratio \hookrightarrow	price per share _t : earning per share _t

Analisis regresi linier berganda

Model analisa regresi linier berganda sebagai berikut:

$$b_t = b_1 + b_2 CR_t + b_3 DER_t + b_4 TATO_t + b_5 ROI_t + b_6 SG_t + b_7 PER_t + m_t \tag{4}$$

b = risiko investasi saham (*beta*)

b = koefisien regresi

CR = *current ratio*

DER = *debt equity ratio*

TATO = *total assets turnover*

ROI = *return on investment*

SG = *sales growth*

PER = *price earning ratio*

t = tahun pengamatan

i = variabel gangguan (*error term*)

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\% = 0.05$ atau pada interval kepercayaan 95%. Jika, nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Analisis

Pemodelan Individu melalui Analisis Regresi Linier Sederhana

Pemodelan individu melalui analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa dari ke enam variabel independen hanya ada satu variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap risiko investasi saham, yaitu *current ratio*.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No.	Variabel	Constant	B	Sig. t	Sig. F	R ²
1	<i>Current ratio</i>	0,393	0,003	0,006	0,006	0,116
2	<i>Debt equity ratio</i>	0,673	-0,000027	0,830	0,830	0,001
3	<i>Total assets turnover</i>	0,494	0,009	0,066	0,066	0,053
4	<i>Return on investment</i>	0,635	0,010	0,278	0,278	0,019
5	<i>Sales growth</i>	0,609	0,000	0,563	0,563	0,005
6	<i>Price earning ratio</i>	0,641	0,0000584	0,227	0,227	0,023

Pemodelan Serentak melalui Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dapat diturunkan dalam model persamaan regresi linier berganda (Model 1), sebagai berikut:

$$\hat{a} = 0,283 + 0,003 CR - 0,000049 DER + 0,008 TATO + 0,002 ROI + 0,000 SG + 0,0000283 PER$$

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Berganda
dengan Semua Variabel Independen

No.	V ariabel	B	Sig. T
1	<i>Constant</i>	0,283	0,101
2	<i>Current ratio</i>	0,003	0,032
3	<i>Debt equity ratio</i>	- 0,000049	0,682
4	<i>Total assets turnover</i>	0,008	0,119
5	<i>Return on investment</i>	0,002	0,832
6	<i>Sales growth</i>	0,000	0,820
7	<i>Price earning ratio</i>	0,000 0283	0,562
Sig. F = 0,103			
R ² = 0,161			

Nilai signifikansi F menunjukkan lebih besar dari á 5% (0,103 > 0,05). Artinya, model persamaan regresi dengan variabel independen *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel risiko investasi saham. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,161, memiliki arti bahwa kemampuan model persamaan regresi yang terdiri dari variabel independen *current ratio*, *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* dalam menjelaskan variasi variabel risiko investasi saham hanya sebesar 16,1%, sedangkan sisanya sebesar 83,9% dijelaskan oleh faktor lain selain ke enam variabel akuntansi yang diteliti.

Pemodelan dengan Variabel Independen yang Signifikan

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Berganda
(Variabel Independen yang Signifikan)

No.	Variabel	B	Sig. t
1	<i>Constant</i>	0,393	0,004
2	<i>Current ratio</i>	0,003	0,006
Sig. F = 0,006			
R ² = 0,116			

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel independen yang signifikan, metode yang digunakan dalam program SPSS versi 13 ialah metode *stepwise*. *Stepwise method* ialah metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk mendapatkan model regresi terbaik (Wibowo, 2020:2). Hasil analisis regresi dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa hanya terdapat satu variabel independen yang signifikan, yaitu: *current ratio*. Hasil analisis dapat diturunkan dalam model persamaan regresi (Model 2), sebagai berikut:

$$\hat{a} = 0,393 + 0,003 CR$$

Nilai signifikansi F sebesar 0,006, menunjukkan lebih kecil dari á 5% (0,006 < 0,05). Artinya, model persamaan regresi dengan *current ratio* sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,116, artinya hanya sebesar 11,6% risiko investasi saham dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variabel independen *current ratio*. Sedangkan sisanya (100% - 11,6% = 88,4%) dijelaskan oleh variabel lain.

Validasi model prediksi

Tujuan dari validasi model prediksi adalah untuk mengetahui apakah pembentukan model regresi terbaik dapat digunakan untuk memprediksi tingkat risiko investasi saham untuk periode selanjutnya. Pada kasus ini, dengan menggunakan model regresi terbaik apakah risiko investasi saham prediksi berbeda atau tidak berbeda dengan data risiko investasi saham riil (periode tahun 2006). Untuk mengetahui adanya perbedaan atau tidak adanya perbedaan adalah dengan melakukan uji beda, yaitu *paired sample t test*.

Tabel 6.
Hasil Uji Beda Untuk Validasi Model Prediksi
(Periode Tahun 2006)

No.	Model	Nilai Signifikansi
1	Model 1	0,613
2	Model 2	0,165

Hasil uji beda (Tabel 6) untuk Model 1 dan Model 2 menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari α 5% (sig. > 0,005), yaitu masing-masing sebesar 0,613 dan 0,165. Berdasarkan *paired sample t test* dengan pedoman pengambilan keputusan: (1) Nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% (sig. < 0,05) μ tidak sama atau berbeda; dan (2) Nilai signifikansi lebih besar dari α 5% (sig. > 0,05) μ sama atau tidak berbeda. Maka, dapat disimpulkan bahwa risiko investasi saham riil dan risiko investasi saham prediksi (periode tahun 2006) adalah sama atau tidak berbeda. Artinya, model regresi yang dihasilkan (Model 1 dan Model 2) dapat digunakan untuk memprediksi risiko investasi saham pada periode selanjutnya.

Pembahasan

Pengaruh variabel akuntansi terhadap risiko investasi saham

Hasil menunjukkan bahwa dari ke enam variabel independen hanya ada satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham, yaitu *current ratio*. Namun demikian, tanda koefisien regresi menunjukkan ketidak konsistenan dengan prediksi penelitian. Ada beberapa tanda koefisien regresi yang tidak konsisten dengan prediksi penelitian, hanya *sales growth* dan *price earning ratio* yang menunjukkan konsistensi tanda koefisien regresi dengan prediksi penelitian.

Nilai signifikansi *debt equity ratio*, *total assets turn over return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* menunjukkan tidak berpengaruh signifikan, artinya ke lima variabel tersebut bukan merupakan prediktor yang penting untuk memprediksi risiko investasi saham. Meskipun bukti empiris penelitian terdahulu menunjukkan dukungan untuk keyakinan bahwa variabel (informasi) akuntansi tersebut memiliki pengaruh terhadap risiko investasi saham dari suatu perusahaan, namun secara statistik menunjukkan tidak signifikan. Ini dapat diartikan bahwa variabel *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* tidak berdampak langsung terhadap risiko investasi saham.

Mengapa *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham? Alasan yang dapat dikemukakan ialah kemungkinan pemilihan waktu pengamatan yang tidak optimal, dimana terdapat kontribusi dan imbas dari masalah krisis finansial global yang bermula terjadi di Amerika Serikat sehingga mengganggu mekanisme operasional pasar modal dunia termasuk BEI. Krisis finansial global telah mengakibatkan pasar modal dalam keadaan *bearish*, ditunjukkan dengan harga saham

yang cenderung turun. Kondisi pasar modal yang tidak stabil mengakibatkan prediksi terhadap kondisi pasar sulit dilakukan, hal ini karena ekspektasi pelaku pasar menjadi pesimistis, kegiatan operasional perusahaan cenderung menurun, yang kesemuanya itu ditunjukkan dengan kondisi keuangan (variabel akuntansi) yang tidak stabil dan cenderung menurun. Pada saat periode pengamatan, kondisi ekonomi menunjukkan bahwa faktor makro atau faktor lain –selain ke lima variabel yang tidak signifikan– yang lebih mendominasi pengaruhnya terhadap risiko investasi saham. Sehingga data gagal untuk memberikan bukti mengenai hubungan antara informasi (variabel) akuntansi dan risiko investasi saham. Hal ini menunjukkan bahwa bukti empiris belum sangat mendukung konsep tentang hubungan informasi akuntansi dan risiko investasi saham.

Namun demikian, hasil yang menunjukkan bahwa *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham, memperkuat konsep tentang makna dari risiko investasi saham. Bahwa, risiko investasi saham yang disimbolkan dengan beta (β) merupakan risiko sistematis suatu sekuritas. Risiko sistematis merupakan suatu pengukur risiko investasi, yaitu risiko yang tidak dapat dihilangkan melalui diversifikasi dalam portofolio dan mempengaruhi semua (banyak) perusahaan. Sumber risiko ini berasal dari faktor eksternal perusahaan (makro), seperti terjadinya inflasi, perubahan tingkat suku bunga, perubahan kurs valuta asing, dan perubahan kebijakan pemerintah. Pendapat tersebut tidak mendukung hasil penelitian Tandellilin (1997) yang menemukan bahwa faktor ekonomi makro seperti perubahan tingkat pendapatan daerah bruto (PDB), tingkat inflasi, dan tingkat suku bunga pengaruhnya tidak signifikan terhadap risiko sistematis. Berbeda dengan faktor ekonomi makro, variabel rasio keuangan (akuntansi) secara signifikan berpengaruh terhadap risiko sistematis. Bagaimanapun, pendapat tersebut didukung dengan bukti empiris dimana hasil analisis menunjukkan bahwa untuk koefisien regresi yang secara statistik signifikan tidak memiliki koefisien determinasi (R^2) yang besar. Artinya, informasi akuntansi memiliki kemampuan yang relatif kecil untuk menjelaskan variasi variabel risiko investasi saham.

Pengaruh *Current Ratio* terhadap risiko investasi saham

Current ratio memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap risiko investasi saham. Hasil ini konsisten dengan penelitian Belkaoui (1978) dan Farrelly *et al.* (1985). Namun demikian, hasil ini tidak konsisten dengan prediksi penelitian. Pengaruh positif *current ratio* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *current ratio* maka semakin tinggi pula risiko investasi saham. Peningkatan *current ratio*, secara teknis dapat dianggap mengurangi risiko insolvensi. Namun, pengukuran *current ratio* melibatkan *inventory* didalamnya, sehingga tidak menggambarkan kondisi likuiditas yang senyatanya. Akibatnya, tingkat likuiditas akan dinilai lebih tinggi dari kondisi sebenarnya. Tingkat likuiditas yang tinggi akan menekan profitabilitas, hal ini karena terdapat banyak dana yang terikat pada unsur-unsur *current assets* yang pada umumnya kurang produktif.

Selain itu, *current assets* sebagai pembilang pengukuran *current ratio*, tidak hanya meliputi uang tunai (*cash*) dan surat berharga jangka pendek tetapi juga *account receivable* dan *inventory*. Meskipun *cash* dan surat berharga jangka pendek dapat dianggap sama dengan kepemilikan *risk-free assets*, namun *account receivables* dan *inventory* dianggap bukan sebagai *risk-free assets*. Akibatnya, *current ratio* sebagai indikator likuiditas perusahaan akan memiliki hubungan positif dengan risiko investasi saham

dari suatu perusahaan. Sehingga, likuiditas yang tinggi mencerminkan tingginya risiko investasi saham.

Pengaruh *Debt Equity Ratio* terhadap risiko investasi saham

Nilai koefisien *debt equity ratio* menunjukkan tanda negatif (-). Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Chun & Ramasamy (1989) dan Suffiyati dan Na'im (1998). Namun demikian, hasil ini tidak konsisten dengan prediksi penelitian. Pengaruh negatif *debt equity ratio* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *debt equity ratio* maka semakin rendah risiko investasi saham. Peningkatan *debt equity ratio* akan membawa keuntungan bagi perusahaan berupa *tax shield* dimana perusahaan dapat mengurangi bagian dari *earning* yang seharusnya dibayarkan untuk pajak, sehingga perusahaan dapat meningkatkan nilai dari perusahaan dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham. Pada kondisi ini, perusahaan dinilai memiliki risiko investasi saham yang rendah.

Pengaruh *Total Assets Turnover* terhadap risiko investasi saham

Nilai koefisien *total assets turnover* menunjukkan tanda positif (+). Hasil ini tidak konsisten dengan prediksi penelitian. Pengaruh positif *total assets turnover* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *total assets turnover* maka semakin tinggi pula risiko investasi saham. Perusahaan dengan tingkat perputaran total aktiva yang tinggi dinilai mempunyai risiko investasi saham yang tinggi, karena perusahaan dengan tingkat perputaran total aktiva yang tinggi mencerminkan perusahaan memiliki kesempatan untuk memperoleh *earning* secara berlebihan. Adanya aliran *earning* yang berlebihan ini menimbulkan ketidakpastian (volatilitas) yang tinggi, sehingga menjadikan tingginya tingkat risiko investasi saham.

Pengaruh *Return On Investment* terhadap risiko investasi saham

Nilai koefisien *return on investment* menunjukkan tanda positif (+). Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Dhingra (1982) dan Tandililin (1997). Namun demikian, hasil ini tidak konsisten dengan prediksi penelitian. Pengaruh positif *return on investment* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *return on investment* maka semakin tinggi pula risiko investasi saham. Kelaziman yang biasa terjadi, bahwa peningkatan profitabilitas (keuntungan) akan diikuti pula oleh risiko investasi saham yang semakin tinggi. Teori investasi menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif di antara *return* (keuntungan) dan risiko. Sebab, adanya harapan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi diperlukan investasi dana yang tinggi pula. Untuk menarik dana investasi, harus memberikan *risk premium* (dimana *expected rates of return* melebihi *risk-free rate of return*). Dengan demikian, potensi risiko investasi saham perusahaan memiliki korelasi positif dengan kinerja keuntungan (profitabilitas).

Pengaruh *Sales Growth* terhadap risiko investasi saham

Nilai koefisien *sales growth* menunjukkan tanda positif (+). Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Dhingra (1982). Hasil ini juga menunjukkan konsistensi dengan prediksi penelitian. Pengaruh positif *sales growth* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *sales growth* maka semakin tinggi pula risiko investasi saham. Pertumbuhan penjualan dari suatu perusahaan, baik sebagai hasil mengeksplorasi peluang keuntungan yang berlebihan di daerah permintaan maupun sebagai pengembangan lebih lanjut di pasar yang sudah ada, mencerminkan elemen ketidakpastian bisnis yang tinggi. Dengan kata lain, apakah pertumbuhan perusahaan adalah sebagai tanggapan terhadap persepsi yang nyata ataukah hanya harapan yang berlebihan untuk mendapatkan peluang pendapatan. Sehingga, perusahaan dengan

tingkat pertumbuhan dalam penjualan yang tinggi dinilai mempunyai risiko investasi saham yang tinggi. Karena, perusahaan yang mempunyai laju pertumbuhan dalam penjualan yang tinggi mencerminkan perusahaan memiliki kesempatan untuk memperoleh *earning* secara berlebih. Adanya aliran *earning* yang berlebih ini menimbulkan ketidakpastian (volatilitas) yang tinggi, sehingga menjadikan tingginya tingkat risiko investasi saham.

Pengaruh *Price Earning Ratio* terhadap risiko investasi saham

Nilai koefisien *price earning ratio* menunjukkan tanda positif (+). Hasil ini menunjukkan konsistensi dengan prediksi penelitian, bahwa *price earning ratio* berpengaruh positif terhadap risiko investasi saham. Pengaruh positif *price earning ratio* terhadap risiko investasi saham, bermakna bahwa semakin tinggi *price earning ratio* maka semakin tinggi pula risiko investasi saham. *Price earning ratio* yang tinggi mengindikasikan tingginya harga saham sehingga layak untuk dibeli dengan harapan di masa akan datang harga pasar saham akan terus meningkat. Penilaian saham yang tinggi akan ditandai dengan meningkatnya variabilitas aliran *earning*, dimana *earning* ini sebagai informasi untuk penilaian (valuation) harga saham. Variabilitas *earning* yang meningkat mencerminkan semakin tingginya risiko investasi saham.

Validasi model prediksi

Hasil uji beda untuk validasi model regresi menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang dihasilkan bermanfaat untuk memprediksi risiko investasi saham pada periode selanjutnya. Adanya kebermanfaatan informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham, maka penyajian informasi akuntansi memiliki kegunaan bagi para pengguna laporan keuangan untuk membuat keputusan terbaik. Berdasarkan pendekatan *decision usefulness* maka sebaiknya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan penyeleksian informasi yang dibutuhkan dan memiliki nilai manfaat (*useful*) bagi para pengguna dalam hal pengambilan keputusan investasi. Sebab, penyusunan (penyajian) laporan keuangan seharusnya mempertimbangkan informasi akuntansi yang dibutuhkan para pengguna laporan keuangan tersebut. Dengan kata lain, akuntan seharusnya menyesuaikan informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan dengan kebutuhan-kebutuhan para pengguna laporan keuangan sehingga dapat menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan cara ini, informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan akan menjadi lebih bermanfaat.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil dengan beberapa penelitian terdahulu. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten (berbeda) dengan beberapa penelitian sebelumnya ialah adanya perbedaan segmentasi ataupun dominasi sektor industri berkaitan dengan penggunaan sampel penelitian yang berbeda sehingga menyebabkan perbedaan sumber data yang diteliti. Perbedaan ini mengindikasikan adanya variasi saham dan kondisi pasar modal yang berbeda sehingga indikator informasi finansial dan ekonomi yang diberikan juga berbeda. Data akuntansi yang berbeda yang dihasilkan dari berbagai keputusan keuangan perusahaan mungkin memiliki kandungan informasi besarnya risiko investasi saham yang berbeda. Masalah perbedaan ini terlihat dari penelitian oleh Ferris *et al.* (1989) yang menggunakan sampel perusahaan di Jepang dan Amerika Serikat, bahwa perbedaan negara memungkinkan terjadinya variasi saham dan kondisi pasar modal yang berbeda sehingga mungkin menyebabkan hasil penelitian tidak konsisten. Perbedaan tersebut disebabkan, misalnya, adanya perbedaan budaya, transaksi pasar, serta kondisi ekonomi yang berbeda.

Periode pengamatan yang berbeda mengindikasikan kondisi pasar modal yang berbeda pula, khususnya berkaitan dengan kondisi finansial dan ekonomi yang disajikan. Seperti yang terlihat dari penelitian Dhingra (1982) yang melakukan pengamatan untuk tahun 1965 – 1976 atau delapan periode pengamatan (1969 – 1976) dengan rentang waktu pengamatan lima tahun untuk tiap-tiap periode. Bahwa seiring perjalanan waktu telah terjadi perubahan kondisi pasar modal, seperti terjadinya perubahan dominasi sektor industri yang diamati dan terjadinya inflasi yang dapat mempengaruhi kondisi finansial dan ekonomi suatu negara. Pasar modal Indonesia termasuk pasar modal yang sedang berkembang, sehingga ada kecenderungan terjadi ketidakstabilan perubahan situasi dan kondisi pasar modal dibandingkan dengan pasar modal yang sudah mapan (seperti, *New York Stock Exchange/ NYSE*). Selain itu, periode pengamatan penelitian yang dipilih ternyata terdapat kontribusi dan imbas dari masalah krisis finansial global yang bermula terjadi di Amerika Serikat sehingga mengganggu mekanisme operasional pasar modal dunia termasuk pasar modal Indonesia (BEI). Krisis finansial global telah mengakibatkan pasar modal dalam keadaan *bearish* dengan ditunjukkan pada harga saham yang cenderung turun, yang berdampak pada ekspektasi pelaku pasar menjadi pesimistis. Selain itu, kondisi tersebut juga mengakibatkan kegiatan operasional perusahaan cenderung menurun, yang ditunjukkan dengan variabel-variabel akuntansi yang juga semakin menurun. Akibat dari kondisi tersebut ialah pasar modal dalam kondisi yang tidak stabil. Kondisi tersebut mungkin dapat menyebabkan hasil penelitian tidak konsisten.

Perbedaan indikator (rasio) sebagai wakil dari penilaian variabel akuntansi yang diteliti, mungkin juga menjadi penyebab terjadinya perbedaan hasil penelitian. Dhingra (1982) mengungkapkan bahwa adanya perbedaan rasio akuntansi yang digunakan dalam analisis mungkin menjadi penyebab hasil penelitian tidak konsisten. Alasan ini nampak dari penelitiannya yang menemukan perbedaan hasil dari beberapa variabel akuntansi yang diteliti dengan menggunakan rasio penilaian yang berbeda. Tandellin (1997) juga menemukan hasil yang tidak konsisten untuk variabel likuiditas dan profitabilitas dengan menggunakan indikator (rasio) penilaian yang berbeda.

Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya tidak ada yang menggunakan komposisi variabel akuntansi (sebagai variabel independen) yang sama dalam model analisis regresinya. Perbedaan variabel akuntansi yang dianalisis dengan indikator yang berbeda-beda pula, mungkin juga menjadi penyebab hasil penelitian tidak konsisten. Elgers (1980) mengungkapkan bahwa adanya perbedaan hasil penelitian mungkin disebabkan komposisi variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berbeda.

Kemungkinan faktor penyebab yang lain ialah adanya perbedaan basis data harga saham yang digunakan dalam observasi untuk memprediksi risiko investasi saham. Penggunaan basis data harga saham yang berbeda menyebabkan perbedaan sensitivitas perilaku harga saham terhadap *return* saham sebagai informasi untuk memprediksi risiko investasi saham, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan hasil penelitian. Alasan ini terlihat dari penelitian oleh Dhingra (1982) yang menemukan hasil yang berbeda dengan menggunakan basis data harga saham mingguan dan bulanan.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini bermaksud memberikan bukti empiris kebermanfaatan informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham. Terdapat beragam informasi (variabel) akuntansi, variabel akuntansi yang dipilih dalam penelitian ini hanya sebagian kecil dari berbagai macam jenis informasi akuntansi. Hal ini tentunya berimplikasi ketika akan membuat keputusan investasi berdasarkan informasi akuntansi perusahaan.

Kepada para investor atau pihak pengambil keputusan investasi disarankan untuk mempertimbangkan informasi (variabel) akuntansi lain yang dinilai bermanfaat untuk memprediksi risiko investasi saham. Kepada para peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk penelitian yang akan dilakukan. Karena hasil penelitian menunjukkan dimensi penting dari perusahaan, seperti: *debt equity ratio*, *total assets turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* secara statistik tidak signifikan, maka temuan secara keseluruhan harus dipertimbangkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Penutup

Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham ialah *current ratio*. Sedangkan, *debt equity ratio*, *total sales turnover*, *return on investment*, *sales growth*, dan *price earning ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko investasi saham. Hasil validasi model regresi menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang dihasilkan bermanfaat untuk memprediksi risiko investasi saham pada periode selanjutnya. Adanya kebermanfaatan informasi akuntansi untuk memprediksi risiko investasi saham, maka penyajian informasi akuntansi memiliki kegunaan bagi para pengguna laporan keuangan untuk membuat keputusan terbaik.

Daftar Pustaka

- Alattar JM, Al-Khater K, 2007, "An Empirical Investigation of Users' Views on Corporate Annual Reports in Qatar", *International Journal of Commerce and Management*, vol. 17 no. 4, hal 312-325.
- Anastasia N., Y.W. Gunawan, I. Wijiyanti, 2003, "Analisis Faktor Fundamental dan Risiko Sistematis terhadap Harga Saham Properti di BEJ", *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, vol. 5, no. 2, pp. 123-132.
- Atmaja L.S, 2003. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ball R, dan P .Brown, 1968, "An Empirical Evaluation of Accounting Income Numbers", *Journal Of Accounting Research*, pp. 159-178.
- Bamber, Barron, Stober, 1997, Trading Volumen and Different Aspects of Disagreement Coincident with Earnings Announcements. *The Accounting Review*, vol. 71 no. 4, pp. 575-597.
- Banker, Das, Datar, 1993, "Complementarity of Prior Accounting Information: The Case of Stock Dividend Announcements", *The Accounting Review*, vol. 68 no. 1, hal 28.
- Beaver W.H., 1968, "The Information Content of Annual Earnings Announcements", *Empirical Research In Accounting: Selected Studies*, hal 67-92.
- Beaver WH, 1989, *Financial Reporting: An Accounting Revolution*, Second Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Beaver, Kettler, Scholes, 1970, "The Association Between Market Determined and Accounting Determined Risk Measures", *The Accounting Review*, hal 654-682.
- Beaver W, dan J. Manegold, 1975, "The Association Between Market Determined and Accounting Determined Measures of Systematic Risk: Some Further Evidence", *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, hal 231-268.
- Belkaoui A. R., 1978, "Accounting Determinants of Systematic Risk in Canadian Common Stocks: a Multivariate Approach", *Accounting and Business Research*, hal 3-10.
- Ben-Zion U, dan S.S. Shalit, 1975, "Size, Leverage, and Dividend Record as Determinants of Equity Risk", *The Journal of Finance*, vol. 30, no. 4, hal 1015-1026.
- Bodie, K., dan Marcus, 2009, *Investment*. 8th edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bowman, 1979, "The Theoretical Relationship Between Systematic Risk and Financial (Accounting) Variables", *Journal of Finance*, vol. 34, no.3, hal 617-630.

- Brimble M, dan A. Hodgson, 2007, "Assessing the Risk Relevance of Accounting Variables in Diverse Economic Conditions", *Managerial Finance*, Vol. 33, No. 8, hal 553-573.
- Budiarti, 1996, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beta Saham di Bursa Efek Jakarta Periode Juli 1992-Desember 1994*, Program Pascasarjana, UGM, Yogyakarta.
- Capstaff, J., 1991, "Accounting Information and Investment Risk Perception in the UK", *Journal of International Financial Management and Accounting*, hal 189-199.
- , 1992, "The Usefulness of UK Accounting and Market Data for Predicting the Perceived Risk Class of Securities", *Accounting and Business Research*, hal 219-228.
- Christie, A.A., 1982, "The Stochastic Behavior of Common Stock Variances: Value, Leverage, and Interest Rate Effect", *Journal of Financial Economics*, hal 407-432.
- Chun, L.S., dan M. Ramasamy, 1989, "Accounting Variables as Determinants of Systematic Risk in Malaysian Common Stocks", *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 6, no. 2, hal 339-350.
- Day, J., 1986, "The Use of Annual Reports by UK Investment Analysis", *Accounting and Business Research*, hal 295-307.
- Dhingra H.L., 1982, "The Impact of Accounting Variables on Stock Market Measures of Risk", *Accounting and Business Research*, hal 193-201.
- Eccles, H., 2005. *Financial Statement and Corporate Accounts: The Conceptual Framework. Property Management*, vol. 23 no. 5, hal 374-387.
- Elgers, P.T, 1980, "Accounting Based Risk Predictions: A Re-examination", *The Accounting Review*, hal 389-408.
- Eskew, R.K., 1979. The Forecasting Ability of Accounting Risk Measures: Some Additional Evidence. *The Accounting Review*, pp. 107-118.
- Fakhrudin, M., dan M.S. Hadianto, 2001, *Perangkat dan Model Analisis Investasi di Pasar Modal*, Buku Satu, Jakarta: PT. Gramedia.
- Falk, H., dan J.A. Heintz, 1975, "Assessing Industry Risk by Ratio Analysis", *The Accounting Review*, hal 758-779.
- Farely, G.E., K.R. Ferris dan W.R. Reichenstein, 1985, "Perceived Risk, Market Risk, and Accounting Determined Risk Measures", *The Accounting Review*, hal 278-288.
- Ferris K., K. Hiramatsu, dan K. Kimoto, 1989. "Accounting Information and Investment Risk Perception in Japan", *Journal of International Financial Management and Accounting*, hal 232-243.
- Financial Accounting Standard Board, 1978, Objectives of Financial Reporting by Business Enterprises, *Statement of Financial Accounting Concepts No. 1*. FASB, Stamford, Connecticut, November.
- Financial Accounting Standard Board, 1980, Qualitative Characteristics of Accounting Information, *Statement of Financial Accounting Concepts No. 2*. FASB, Stamford, Connecticut, May.
- Gahlon, J.M., 1981, "Operating Leverage as a Determinant of Systematic Risk", *Journal of Business Research*, hal 297-308.
- Gahlon, J.M. dan J.A Gentry, 1982, "On the Relationship Between Systematic Risk and the Degrees of Operating and Financial Leverage", *Journal of Financial Management*, hal 15-23.
- Gniewosz, G., 1990, "The Share Investment Decision Process and Information Use: An Exploratory Case Study", *Accounting and Business Research*, Vol. 20 No. 79, hal 223-230.
- Gumanti, T.A., 2003, "Can Accounting Information Act As A Proxy For Ex Ante Uncertainty In Initial Public Offerings?", *Gadjah Mada International Journal of Business*, Vol. 5, no. 2, hal 249-269.
- Halim, A, 2005, *Analisis Investasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hamada, R., 1969, "Portfolio Analysis, Market Equilibrium and Corporation Finance", *Journal of Finance*, hal 13-31.

- , 1972, "The Effect of the Firm's Capital Structure on the Systematic Risk of Common Stocks", *The Journal of Finance*, hal 435-452.
- Hamzah, A., 2005, "Analisa Ekonomi Makro, Industri dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Beta Saham Syariah", *Simposium Nasional Akuntansi 8 - Solo*, hal 367-378.
- Hariato, F., dan S. Sudomo, 1998, *Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal Indonesia*, PT. Bursa Efek Jakarta, Jakarta.
- Hartono, J., 2008, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, M.Y.D. dan Riyatno, 2007, "Pengaruh Suku Bunga Sertifikat Bank Indonesia dan Nilai Kurs terhadap Risiko Sistematis Saham Perusahaan di BEJ", *Jurnal Keuangan & Bisnis*, vol. 5, no. 1, hal 24-40.
- Indonesian Capital Market Directory, 2008, *Indonesian Capital Market Directory*, 19th Edition. ECFIN: Institute for Economic & Financial Research, Jakarta.
- Ismail, B.E., dan M.K. Kim, 1989, "On the Association of Cash Flow Variables with Market Risk: Further Evidence", *The Accounting Review*, hal 125-136.
- Jones, C.P., 2000, *Investments: Analysis and Management*, 7th Edition, John Wiley & Sons, Inc., Printed in the United States of America.
- Kim, O. dan R.E. Verrecchia, 1997, "Pre-announcements and Event-Period Private Information", *Journal of Accounting and Economics*, 24, hal 395-419.
- Kodrat, D.S., dan C. Herdinata, 2009, *Manajemen Keuangan Based On Empirical Research*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Landsman, W.R., 2007, "Is Fair Value Accounting Information Relevant and Reliable? Evidence from Capital Market Research", *Special Issue: International Accounting Policy*, hal 19-30.
- Lawrence, K., 1999, "Accounting Information Utilization and Judgment Quality In a Stock Investment Task", *American Business Review*, vol. 17 no. 1, hal 7.
- Lev, B., 1974, "On the Association Between Operating Leverage and Risk", *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, hal 627-641.
- Machfoedz, M., 1999, "Pengaruh Krisis Moneter pada Efisiensi Perusahaan Publik di Bursa Efek Jakarta", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, vol. 14, no. 1, hal 37-49.
- Maines, W., 2006, "The Nature of Accounting Information Reliability: Inferences from Archival and Experimental Research", *Accounting Horizons*, vol. 20 no. 4, hal 399-425.
- Mandelker, R., 1984, "The Impact of The Degrees of Operating and Financial Leverage on Systematic Risk of Common Stock", *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, vol. 1, no. 1, hal 45-57.
- Mear, R, dan M. Firth, 1988, "Risk Perceptions of Financial Analysts and the Use of Market and Accounting Data", *Accounting and Business Research*, Vol. 18, no. 72, hal 335-340.
- Moon, K., 1992, "Information and Decision Making: a Search for Method and Understanding" *Managerial and Decision Economics*, vol. 13 no. 5, hal 44.
- Muis, S., 2008, *Meramal Pergerakan Harga Saham: Menggunakan Pendekatan Model ARIMA, Indeks Tunggal & Markowitz*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmawati, S.T., 2005. Over Reaksi Pasar terhadap Harga Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi 8 - Solo*, hal 64-74.
- Rosenberg, B, dan W. McKibben, 1973, "The Prediction of Systematic and Specific Risk In Common Stocks", *Journal of Finance and Quantitative Analysis*, hal 317-333.
- Rubenstein, M.E., 1973, "A Mean Variance Synthesis of Corporate Financial Theory", *Journal of Finance*, hal 167-181.
- Samsul, M., 2006. *Pasar Modal dan Manajemen Portofolio*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Samuelson W.F. dan S.G. Marks, 2003, *Managerial Economics*, 4th Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Saputra, K.A, dan E.P. Leng, 2002, "Pengaruh Risiko Sistematis dan Likuiditas terhadap Tingkat Pengembalian Saham Badan-badan Usaha yang Go-Public di Bursa Efek Jakarta pada Tahun 1999", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 4, no. 1, hal 15-25.
- Scott, W.R., 2009, *Financial Accounting Theory*, Fourth Edition. Toronto, Ontario: Pearson Education Canada Inc.
- Selva, M., 1995, "The Association Between Accounting Determined Risk Measures and Analysts' Risk Perceptions in a Medium-Sized Stock Market", *Journal of International Financial Management and Accounting*, hal 207-229.
- Sembiring, E.R, 2005, Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta. *Symposium Nasional Akuntansi 8 - Solo*, hal 379-395.
- Siegel, G., dan H.R. Marconi, 1989, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing Co., Ohio.
- Standar Akuntansi Keuangan, 2009, *Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sufiyati, dan A. Na'im, 1998, "Pengaruh Leverage Operasi dan Leverage Finansial terhadap Risiko Sistematis Saham: Studi pada Perusahaan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, vol. 13, no. 3, hal 57-69.
- Suwarjono, 2008, *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Tandelilin, E., 1997, "Determinants of Systematic Risk: The Experience of Some Indonesian Common Stock", *Kelola: Gadjah Mada University*, vol. 4, no. 16, hal 101-114.
- Weston J., dan F. Copeland, 2010. *Manajemen Keuangan*. Edisi Revisi. Jilid 1. Binarupa Aksara Publisher.
- Wibowo, A., 2010, Praktikum Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Materi Pelatihan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika Parametrik*. Fakultas Kedokteran Hewan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Widagdo H., 2007, *What We Do and Do Not Know About Finance*. [Http://www.sisawaktu.com/](http://www.sisawaktu.com/)
- Wignjohartojo, P., 1995, *Sikap Akuntan Pendidik Dan Pemakai Laporan Keuangan Terhadap Penggunaan Pengembangan Laporan Keuangan Untuk Membuat Keputusan Investasi Pada Saham*. Disertasi. Program Pascasarjana. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Wirawati, 2008, "Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan terhadap Price to Book Value dalam Penilaian Saham di Bursa Efek Jakarta dalam Kondisi Krisis Moneter", *Buletin Studi Ekonomi*, volume 13, nomor 1, hal 92-102.
- Wolk H.I., J.L. Dood dan M.G. Tearney, 2004, *Accounting Theory: Conceptual Issues in a Political and Economic Environment*, 6th Edition, Thomson, South-Western.

