

2

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA DALAM STRATEGIC SUPPLY RELATIONSHIPS: EMPAT DIMENSI KERJASAMA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Munawar Muchlish
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten

Indira Januarti
Universitas Diponegoro Semarang

Abstract

This research investigates the influence of two management control systems (performance measurement systems and socialization processes) on performance of strategic supply relationships (SSRs) involving four dimensions of cooperation (information sharing, problem solving, willingness to adapt to changes, and restraint from use of power) as intervening variables. Data were collected using 400 questionnaires mailed to general and financial managers and general affair managers of hospitals in Java. There were 77 respondents returned the questionnaires ((response rate 20,64%). Data was then analysed using Structural Equation Models (SEM). The findings showed that performance measurement systems (PMS) have a significant effect on three dimensions of cooperation (information sharing, problem solving and adaptability). PMS was found to play facilitating role in socialitation processes. In addition, socialization processes have positive effect on problem solving, adaptability, and restraint from use of power. However, information sharing have no a significant effect on performance of SSRs. While PMS have a positive effect on performance of SSRs, socialization process did not affect the performance of SSRs. From four dimensions of cooperation only problem solving that plays role as an intervening variable between the influence of management control systems and performance of SSRs.

Key words: management control systems, cooperation, performance of Strategic Supply Relationships (SSRs),

PENDAHULUAN

Pentingnya mengembangkan hubungan yang dekat diantara pembeli dan suplier dalam pengadaan barang dan jasa akan memperoleh manfaat dalam jangka panjang. (Ring dan Van de Ven, 1992; Domberger, 1996; Van der Meer-Kooistra dan Vosselman, 2000; Langfield-Smith dan Smith, 2003). Meskipun hubungan ini potensial di dalam meningkatkan mutu, fleksibilitas dan mengefisiensikan biaya, tetapi tetap saja selalu ada kegagalan dalam hubungan mereka. Kegagalan dari hubungan ini disebabkan karena kurang adanya kerjasama diantara pembeli dan suplier (Smith *et.al*, 1995).

Kerjasama dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah hubungan. Kerjasama juga dapat memaksimalkan keuntungan diantara pembeli dan supplier, dengan cara melakukan koordinasi yang efektif, meningkatkan pengetahuan bagi setiap anggota dan pemecahan masalah secara bersama-sama (Browning *et.al*, 1995; Smith *et.al*, 1995). Selain itu Heide dan Minner (1992), memberikan dimensi tingkah laku dalam kerjasama, yaitu; penyebaran informasi (*information sharing*), memecahkan masalah secara bersama (*problem solving*), kemauan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (*adaptability*) dan pengendalian atas penggunaan kekuasaan (*use of power*).

Govindarajan (2005) mendefinisikan SPM sebagai suatu proses di mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasi strategi organisasi. Selanjutnya Ansari (1977) berpendapat bahwa SPM meliputi seluruh aturan organisasi dan tindakan yang didisain untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja dengan risiko yang kecil. Selain itu juga SPM adalah sebuah konsep yang memiliki dimensi, yaitu evaluasi/pengukuran kinerja dan proses sosialisasi. Beberapa peneliti di bidang akuntansi juga mengakui, bahwa SPM sangat berperan dalam kinerja organisasi (Gietzman, 1996; Hopwod, 1996; Tomkins, 2001).

Strategic Supply Relationships (SSRs) merupakan hubungan dua atau lebih dari entitas, yang didalamnya terdapat pembeli dan supplier, yang bertujuan untuk menjaga hubungan antar organisasi dalam periode jangka panjang, yang mana pembeli dan supplier tersebut memiliki kekuatan dalam mencapai tujuan masing-masing entitas (Spekman, 1988).

Para peneliti di bidang manajemen kontrol yang berusaha menguji alasan-alasan mengapa SSRs timbul dan bagaimana mereka mengendalikannya serta pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Alasan yang paling penting adalah terciptanya efisiensi (Robins, 1987; Heide dan John, 1990; Burgers *et.al*, 1993). Alasan kedua adalah kebutuhan untuk meminimasi ketergantungan dan ketidakpastian dari sumber daya yang terbatas (Heide, 1994; Song, 1995).

Meskipun telah banyak penelitian yang meneliti tentang Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), tetapi yang meneliti hubungan SPM dengan kerjasama belum dikembangkan. Untuk meneliti bagaimana SPM mempunyai dampak kerjasama terhadap kinerja dalam SSRs, penelitian ini menggunakan rumah sakit se Jawa sebagai sampel. Alasan rumah sakit sebagai sampel karena merupakan lembaga strategis bagi organisasi bisnis, sebab rumah sakit tidak hanya berfungsi sebatas pelayanan kuratif (pengobatan) maupun pelayanan preventif (pencegahan) penyakit, tetapi telah meningkat kepada fungsi-fungsi promotif dan rehabilitatif (Fitriah, 2006). Mahalnya biaya obat dan peralatan kesehatan, mendorong rumah sakit berusaha untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi melalui pengaturan pengadaan barang dan jasa tersebut tersebut. Menurut Shortell *et.al*, (dikutip oleh Abernethy dan Lillis, 2001) bahwa untuk bertahan hidup, rumah sakit harus memikirkan ulang strategi mereka. Ini disebabkan rumah sakit pada tahun-tahun belakangan ini mengalami persaingan yang semakin besar; pengendalian-pengendalian biaya yang semakin ketat dan tuntutan yang lebih besar akan akuntabilitas publik. Selanjutnya rumah sakit secara aktif terlibat kerjasama dengan supplier yang menyediakan produk dan jasa seperti alat kesehatan, obat-obatan serta pengadaan lainnya.

Berangkat dari fakta di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut a) apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kerjasama, b) apakah kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja dalam SSRs, c) apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja dalam SSRs dengan kerjasama sebagai variabel intervening.

TELAAH PUSTAKA

Teori Kontinjensi

Teori kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan (Otley, 1995) dan untuk menghadapi persaingan (Mia dan Clarke, 1999). Menurut Otley (1995) Sistem pengendalian dipengaruhi oleh konteks dimana mereka beroperasi dan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan organisasi. Premis dari Teori Kontinjensi adalah tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan. Suatu sistem pengendalian akan berbeda-beda di tiap-tiap organisasi yang berdasarkan pada faktor organisatoris dan faktor situasional dan mempertimbangkan bahwa variabel yang berpengaruh dalam menentukan sistem pengendalian manajemen adalah lingkungan, teknologi, ukuran organisasi dan strategi perusahaan.

Para peneliti dibidang akuntansi (Anthony dan Vijay, 2005; Fisher, 1998) menggunakan teori kontinjensi saat mereka menelaah hubungan antara faktor organisatoris dan pembentukan sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan pada teori kontinjensi, maka sistem pengendalian manajemen (sistem pengukuran kinerja dan proses sosialisasi) perlu digeneralisasi dengan mempertimbangkan faktor organisatoris dan situasional seperti perilaku individu (kerjasama) atau disesuaikan dengan kondisi (teknologi, ukuran organisasi dan strategi perusahaan) agar dapat diterapkan secara efektif pada perusahaan.

Konsep Kerjasama

Kerjasama merupakan sebuah konstruk sosial yang digunakan secara luas tetapi memiliki berbagai definisi. Beberapa ahli mendefinisikan kerjasama sebagai proses interaksi yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi untuk mendapatkan manfaat (Smith, et al., 1995). Sebagai contoh, hubungan antara pembeli dan suplier melakukan transaksi atau kontrak kerja dalam jangka panjang, yang didasarkan atas hubungan kerjasama.

Para akademisi memberikan berbagai dimensi tingkah laku dalam sebuah kerjasama yaitu, pembagian informasi (*information sharing*) (Tjosvold, 1988; Heide dan Miner, 1992); memecahkan masalah secara bersama-sama (*joint problem solving*) (Tjosvold, 1988; Heide dan Miner, 1992); kemauan untuk menyesuaikan terhadap perubahan (*willingness to adapt to unanticipated changes*) (Heide dan Miner, 1992) dan pengendalian atas penggunaan kekuasaan dalam mengatur anggotanya (*restrain from the use of power*) (Heide dan Miner, 1992). Empat dimensi kerjasama di atas yaitu; pembagian informasi, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi dan penggunaan kekuasaan sebagai dasar analisis terhadap kerjasama di dalam SSRs.

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) adalah suatu konsep yang terdiri dari beberapa unsur yang digunakan untuk mencapai berbagai tujuan (Langfield-Smith, 1997). Anthony dan Govindarajan (2005) mendefinisikan SPM sebagai suatu proses di mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasi strategi organisasi, terkait dengan kegiatan pengendalian manajemen. SPM adalah sebuah konsep yang mempunyai dua dimensi; yaitu evaluasi kinerja dan sosialisasi para anggota organisasi (Ansari, 1977; Eisenhardt, 1985; Govindarajan dan Fisher, 1990). Chenhall (2003) menyatakan bahwa bagian penting dari sistem pengukuran kinerja adalah penyatuan antara pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan penyediaan informasi rantai nilai (*Value Chain*) operasional perusahaan.

Aspek Sosialisasi, disisi lain memfokuskan diri untuk meminimaliasi perbedaan (Eisenhardt, 1985; Govindarajan dan Fisher, 1990), Kemudian Worldrige dan Minsky (2002), sosialisasi adalah cara setiap individu berpikir dan bekerja dengan tingkah laku yang diinginkan secara umum. Sehingga memerlukan proses interaksi sosial yang bertujuan agar individu-individu menerima norma-norma, nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang ada dalam kelompok, sehingga menjamin mereka dapat bekerja untuk mencapai tujuan diinginkan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kerjasama

Salah satu faktor yang penting untuk mendorong kerjasama dalam sebuah hubungan adalah struktur pertanggungjawaban (George, 1992; Wagner III, 1995). Struktur pertanggungjawaban dapat memecahkan masalah ini, dengan dua cara. Pertama, struktur pertanggungjawaban mampu mendorong dalam pengumpulan informasi dan pembagian informasi yang dapat memberikan umpan balik. Kedua, struktur pertanggungjawaban berusaha untuk meningkatkan kinerja masing-masing anggota dengan cara menetapkan tugas masing-masing dengan jelas dan menjamin mekanismenya dijalankan dan diharapkan para anggota untuk berbagi informasi, memecahkan masalah secara bersama-sama, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengendalikan penggunaan kekuasaan.

Proses dan penilaian informasi dari SPK dapat menilai hubungan sebab akibat dan dapat mengevaluasi biaya dan manfaat dari berbagai tindakan alternatif jika terjadi perubahan. Dalam SSRs diharapkan bahwa SPK akan mendorong para anggota untuk mengembangkan sikap kerjasama dan untuk menyamakan kepentingan. Hipotesis penelitian sebagai berikut.

- H1a: Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan pembagian informasi.
- H1b: Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan pemecahan masalah
- H1c: Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan kemampuan Beradaptasi.
- H1d: Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan penggunaan kekuasaan.

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Proses Sosialisasi

Ansari (1977) berpendapat bahwa pengukuran kinerja mempengaruhi persepsi individu yang saling berinteraksi dalam organisasi, selain itu juga pengukuran kinerja menawarkan pengaturan struktural yang dapat memberikan interaksi sosial.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan proses sosialisasi

Pengaruh antara Proses Sosialisasi dengan Kerjasama

Rasa kebersamaan dalam sebuah kelompok merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong timbulnya kerjasama diantara para pembeli dan supplier (Korsgaard, Schweiger, dan Sapienza, 1995.; Chenhall dan Langfield-Smith, 1998). Proses sosialisasi mendorong kebersamaan dengan cara mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu (Forgathy, 1992). Sosialisasi meliputi interaksi verbal dan interpersonal melalui masing-masing individu dalam melakukan negosiasi dan mengidentifikasi tingkah laku individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pelaksanaan dan prosedur (Reichers, 1987).

Mintzberg (1973) berpendapat bahwa manajer sangat bergantung kepada hubungan verbal dalam melakukan pertukaran informasi yang penting diantara mereka. Jadi interaksi yang memiliki karakteristik proses sosialisasi dapat meningkatkan kerjasama melalui pembagian informasi. Berdasarkan keterangan diatas, maka dihipotesiskan sebagai berikut:

- H3a: Terdapat pengaruh positif antara proses sosialisasi dengan pembagian informasi
- H3b: Terdapat pengaruh positif antara proses sosialisasi dengan pemecahan masalah.
- H3c: Terdapat pengaruh positif antara proses sosialisasi dengan kemampuan beradaptasi
- H3d: Terdapat pengaruh positif antara proses sosialisasi dengan penggunaan kekuasaan.

Pengaruh Pembagian Informasi dengan sesama Dimensi dalam Kerjasama.

Pembagian informasi memiliki pengaruh yang kuat dalam memecahkan masalah (Laughlin dan Hollinshead, 1995; Gruenfeld *et.al*, 1995), pembagian informasi juga dapat melakukan penyesuaian untuk melakukan perubahan (Heide dan John, 1990) dan dapat juga digunakan untuk penggunaan kekuasaan (Eisenhardt, 1989; Baiman, 1990; Fisher, Frederickson, Peffer, 2002). Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang akan diuji:

- H4a: Terdapat pengaruh positif antara pembagian informasi dengan pemecahan masalah
- H4b: Terdapat pengaruh positif antara pembagian informasi dengan kemampuan beradaptasi
- H4c: Terdapat pengaruh positif antara pembagian informasi dengan penggunaan kekuasaan.

Pengaruh antara Kerjasama dengan Kinerja dalam SSRs

Para peneliti telah lama berpendapat bahwa kerjasama memiliki dampak yang positif terhadap kinerja (Browning *et.al.*, 1995). Mereka berpendapat bahwa kerjasama dapat meningkatkan usaha masing-masing individu ke arah peningkatan kinerja. Beberapa peneliti berpendapat bahwa semakin banyak informasi yang dibagikan, maka kinerjanya akan semakin meningkat, dan sumber dayanya semakin efisien (Lou, 2001).

- H5a: Terdapat pengaruh positif antara pembagian informasi dengan kinerja dalam SSRs
- H5b: Terdapat pengaruh positif antara pemecahan masalah dengan kinerja dalam SSRs
- H5c: Terdapat pengaruh positif antara kemampuan beradaptasi dengan kinerja dalam SSRs
- H5d: Terdapat pengaruh positif antara penggunaan kekuasaan dengan kinerja dalam SSRs

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dan Proses Sosialisasi dengan Kinerja dalam SSRs

Para peneliti akuntansi telah lama berpendapat bahwa ada hubungan antara kinerja yang baik dengan SPK (Kaplan dan Norton, 1996; Chenhall dan Langfield-Smith, 1998). Pengujian secara empiris membuktikan bahwa ada hubungan antara SPK dan kinerja, khususnya dalam keadaan dimana tujuan telah ditetapkan dan adanya umpan balik secara terus menerus (Chenhall dan Langfield-Smith, 1998).

- H 6 : Terdapat pengaruh positif antara penggunaan SPK dengan kinerja dalam SSRs .

Feldman, (1976) berpendapat bahwa proses sosialisasi berdampak kepada kepuasan para anggota (pembeli dan supplier) yang nantinya akan meningkatkan kinerja. Dia berpendapat bahwa pengaruh kelompok atas anggota-anggota dalam proses sosialisasi dapat meningkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas saran yang diajukan oleh para anggota (pembeli dan supplier) sehingga dapat meningkatkan kinerja.

- H 7 : Terdapat pengaruh positif antara Sosialisasi dengan kinerja dalam SSRs

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen (sistem pengukuran kinerja dan proses sosialisasi), kerjasama (pembagian informasi, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi dan penggunaan kekuasaan) dengan kinerja dalam *Strategic Supply Relationships (SSRs)* merupakan salah satu penelitian secara *cross section*. Untuk menguji hipotesis, sebelumnya akan dilakukan survey kepada manajer sebagai responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer pada rumah sakit se Jawa. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah bahwa populasi manajer di rumah sakit se-Jawa sudah mencerminkan populasi manajer rumah sakit di Indonesia, sehingga dianggap mampu men-

generalisasi permasalahan dalam penelitian. Sampel di dalam penelitian ini adalah manajer yang bertanggung jawab dalam pembelian atau pengadaan barang dan jasa pada rumah sakit swasta dan pemerintah se-Jawa.

Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini adalah data primer dalam bentuk persepsi responden dikumpulkan dengan metode *mail survey*, dimana responden akan dikirimkan daftar kuesioner melalui pos dan disertai dengan amplop kirim balik (kirbal) dan juga diantar langsung kepada responden yang wilayahnya dapat dijangkau oleh peneliti.

Untuk memperoleh sampel sebesar 80, maka diasumsikan bahwa tingkat *response rate* di dalam penelitian ini adalah sebesar 20%. Meskipun Gudono dan Mardiah (2001, dalam Mahardika, 2007) menyatakan bahwa *response rate* di Indonesia umumnya berkisar antara 10 sampai 16%, namun karena pengiriman kuesioner dilakukan dengan menggunakan jasa pos (*mail survey*) dan *contact person*, maka diharapkan *response rate* sebesar 20%. Dengan tingkat *response rate* ini, maka kuesioner yang dikirim sebanyak 400 kuesioner. Selain itu Chin dan Newsted (1999, dalam Mahama, 2006) menyarankan bahwa dalam menentukan sampel yang memadai untuk PLS, ada dua kemungkinan, yaitu: konstruk dengan jumlah yang paling besar dari pengukuran formatif atau konstruk endogen memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan konstruk eksogen oleh karena itu ukuran sampel seharusnya sama total konstruk endogen dikalikan sepuluh.

Variabel Penelitian, Definisi Variabel Operasional dan Instrumen Penelitian

Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (SPK)

Selain itu Poister (1983 dalam Cook, *et.al.* 1995) mendefinisikan SPK sebagai suatu pengukuran periodik untuk tujuan jangka pendek/panjang dan secara eksplisit melaporkan hasil akhir dari pengambilan keputusan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Konstruk sistem pengukuran kinerja diukur dengan dua pengukuran, yaitu pengukuran finansial dan pengukuran non finansial. Instrumen variabel SPK terdiri dari 6 item pertanyaan. Konstruk ukuran finansial, yaitu pengukuran tiga skala item yang diperluas seperti target keuangan dan biaya, yang dilihat dari perspektif pembeli. Konstruk pengukuran non finansial juga tiga skala item, seperti memperhatikan kualitas, waktu dan barang sesuai spesifikasi. Dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika sangat tidak setuju sekali hingga nilai tujuh jika sangat setuju sekali.

Variabel Sosialisasi (Socialisation)

Sosialisasi meliputi interaksi verbal dan interpersonal melalui masing-masing individu dalam melakukan negosiasi dan mengidentifikasi tingkah laku individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pelaksanaan dan prosedur (Reichers, 1987). Selain itu juga berdasarkan Chalos dan O'Connor (2004) dalam pengendalian manajemen, sosialisasi diukur dengan dua skala item, yaitu diuji dengan seberapa sering melakukan rapat dengan supplier, dan konsultasi personal untuk menjaga hubungan tersebut. Instrumen variabel sosialisasi terdiri dari 2 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika tidak sama sekali hingga nilai tujuh jika sangat sering sekali.

Variabel Kerjasama (Cooperation)

Beberapa ahli mendefinisikan kerjasama sebagai proses yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi secara bersama-sama berinteraksi untuk mendapatkan keuntungan (Smith *et.al.*, 1995). Ada empat dimensi yang diidentifikasi berdasarkan teori dalam penelitian ini, yaitu; pembagian informasi, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi dan penggunaan kekuasaan. Instrumen variabel kerjasama berjumlah 8 item pertanyaan, yang masing-masing dimensi terdiri dari 2 pertanyaan, dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika sangat tidak setuju sekali hingga nilai tujuh jika sangat setuju sekali.

Kinerja dalam Strategic Supply Relationships (SRRs)

Menurut Gainey dan Klaas (2003), kinerja hubungan diukur dengan empat aspek, dan dimodifikasi dalam konteks penelitian ini. Aspek diukur yaitu bagaimana supplier memenuhi harapan pembeli, seperti; kualitas, efisiensi biaya, tepat waktu, peningkatan pelayanan. Instrumen variabel kinerja terdiri dari 4 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh dari nilai satu jika sangat tidak setuju sekali hingga nilai tujuh jika sangat setuju sekali.

Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghazali (2006) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Ghazali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah manajer yang meliputi manajer umum & keuangan dan manajer *general affair*. Pengiriman 400 kuesioner melalui pos dan diantar langsung dilakukan tanggal 8 September 2008 pada manajer yang bertanggung jawab dalam pengadaan barang dan jasa pada rumah sakit pemerintah dan swasta se-Jawa. Dari jumlah tersebut, 89 kuesioner diterima kembali namun hanya 77 kuesioner yang dapat diolah (20,64%). Rincian profile responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Profil Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Gender		
Wanita	31	40,30%
Pria	46	59,70%
Usia		
20 – 30 tahun	11	14,30 %
30,1 – 40 tahun	41	53,20%
40,1 – 50 tahun	19	24,70%
> 50 tahun	6	7,80%
Pendidikan		
S1	48	62,30%
S2	29	37,70%
Jabatan		
Manajer Umum & Keuangan	45	58,40%
Manajer <i>General Affair</i>	32	41,60%
Lama bekerja		
< 10 tahun	22	28,60%
10,1 – 20 tahun	41	53,20%
20,1 - 30 tahun	10	13,0 %
> 30 tahun	4	5,20%
Jenis Rumah Sakit		
Pemerintah	23	29,87%
Swasta	54	70,13%

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,96$, dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai -1,96 dan 1,96 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0). Untuk melihat pengaruh, di kolom *Original Sample Estimate*, yaitu dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil estimasi t-statistik dapat dilihat pada *result for inner weight* yaitu hasil hipotesis Tabel 2.

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kerjasama

Hipotesis satu (H1a, H1b, H1c, dan H1d) mengindikasikan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dapat mendorong terciptanya Kerjasama diantara para anggota. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut hanya 3 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh yang positif dengan Sistem Pengukuran Kinerja yaitu dimensi Pembagian informasi, Pemecahan Masalah, dan Kemampuan beradaptasi. Dengan demikian hipotesis satu (H1a, H1b, dan H1c) diterima. Sedangkan 1 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh negatif dengan Sistem Pengukuran Kinerja yaitu dimensi Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan, dengan demikian hipotesis satu (H1d) ditolak.

SPK menyediakan sistem informasi dan alat untuk pertanggungjawaban kinerja (Abernethy dan Lillis, 2001). Dengan adanya SPK pertanggungjawaban, tingkah laku dan

kinerja masing-masing individu, kelompok organisasi menjadi lebih transparan. Proses pengumpulan pengukuran dan umpan balik merupakan media dalam pembagian informasi yang sangat penting diantara para anggota dan kemudian akan mendorong terciptanya kerjasama diantara para anggota (Malina dan Seito, 2001).

Tabel 2
Result For Inner Weights

Variabel	Original Sample Estimate	Standard Deviation	T-Statistic	Hipotesis	Hasil
SPK -> PI	1,010	0,185	5,450	1a	Diterima
SPK -> PM	0,389	0,194	2,010	1b	Diterima
SPK -> KB	0,482	0,163	2,963	1c	Diterima
SPK -> PPK	-0,146	0,161	0,906	1d	Ditolak
SPK -> PS	0,975	0,005	191,643	2	Diterima
PS -> PI	-0,086	0,193	0,447	3a	Ditolak
PS -> PM	0,525	0,187	2,805	3b	Diterima
PS -> KB	0,443	0,142	3,116	3c	Diterima
PS -> PPK	0,793	0,128	6,190	3d	Diterima
PI -> PM	0,058	0,073	0,797	4a	Ditolak
PI -> KB	0,054	0,093	0,576	4b	Ditolak
PI -> PPK	0,354	0,103	3,446	4c	Diterima
PI -> SSRs	0,032	0,121	0,269	5a	Ditolak
PM -> SSRs	0,160	0,156	1,028	5b	Ditolak
KB -> SSRs	-0,617	0,208	2,969	5c	Diterima
PPK -> SSRs	-0,398	0,190	2,094	5d	Diterima
SPK -> SSRs	1,534	0,226	6,788	6	Diterima
PS -> SSRs	0,217	0,280	0,776	7	Ditolak

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Proses Sosialisasi

Penerimaan terhadap hipotesis dua (H2) mengindikasikan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dapat memberikan interaksi sosial. Dari hasil pengujian hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) dengan Proses Sosialisasi (PS). Dan hasil penelitian dari hipotesis dua (H2) tersebut mendukung penelitian Mahama (2006). Pengukuran kinerja mempengaruhi persepsi individu yang saling berinteraksi dalam organisasi, selain itu juga pengukuran kinerja menawarkan pengaturan struktural yang dapat memberikan interaksi sosial (Ansari, 1977).

Pengaruh antara Proses Sosialisasi dengan Kerjasama

Hipotesis tiga (H3a, H3b, H3c, dan H3d) pada umumnya mengindikasikan bahwa Proses Sosialisasi dapat mendorong timbulnya Kerjasama diantara para anggota. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut hanya 3 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh yang positif dengan Proses Sosialisasi yaitu dimensi Pemecahan Masalah, Kemampuan beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan. Dengan demikian hipotesis satu (H3b, H3c, dan H3d) diterima. Sedangkan 1 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh negatif dengan

Proses Sosialisasi yaitu dimensi Pembagian Informasi, dengan demikian hipotesis tiga (H3a) ditolak.

Penolakan terhadap hipotesis tiga (H3a) mengindikasikan bahwa Proses Sosialisasi tidak cukup memberikan bukti dapat meningkatkan atas pemberian Pembagian Informasi yang baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh proses sosialisasi yang telah dilakukan perusahaan belum mampu memberikan informasi yang komprehensif bagi manajer di dalam menyelesaikan tugas manajerial. Koorgaard et al (1995) berpendapat bahwa rasa ketidakbersamaan dapat menghalangi keinginan para anggota (pembeli dan suplier) untuk berbagi informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang dan berpengaruh kepada para anggota (pembeli dan suplier) cenderung untuk mementingkan kepentingan individu daripada kepentingan bersama.

Penerimaan hipotesis tiga (H3b, H3c, dan H3d) pada umumnya mengindikasikan bahwa Proses Sosialisasi dapat mendorong timbulnya Kerjasama diantara para anggota. Dengan demikian adanya pengaruh antara Proses Sosialisasi dengan Kerjasama (3 dimensi Kerjasama) yaitu pengaruh positif antara Proses Sosialisasi dengan Pemecahan Masalah, Kemampuan Beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan.

Rasa kebersamaan dalam sebuah kelompok merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong timbulnya kerjasama diantara para pembeli dan suplier (Korsgaard, Schweiger, dan Sapienza, 1995.; Chen et al., 1998).

Pengaruh Pembagian Informasi dengan antara sesama Dimensi dalam Kerjasama.

Hipotesis empat (H4a, H4b, dan H4c) pada umumnya mengindikasikan bahwa Pembagian Informasi dapat membantu antara sesama dimensi dalam kerjasama. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut 3 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh yang positif dengan Proses Sosialisasi, tetapi ada 2 dimensi yang tidak signifikan yaitu dimensi Pemecahan Masalah, dan Kemampuan beradaptasi. Dengan demikian hipotesis empat (H4a dan H4b) tidak dapat diterima. Sedangkan 1 dimensi kerjasama yaitu Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan yang signifikan berpengaruh positif dengan Pembagian Informasi, dengan demikian hipotesis empat (H4c) diterima.

Penolakan terhadap hipotesis empat (H4a dan H4b) mengindikasikan bahwa Pembagian Informasi tidak cukup memberikan bukti yang dapat digunakan dalam pemecahan masalah dan kemampuan dalam beradaptasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh pembagian informasi yang telah dilakukan perusahaan belum mampu memberikan informasi yang komprehensif bagi manajer di dalam pemecahan masalah maupun dalam kemampuan beradaptasi.

Pengaruh antara Kerjasama dengan Kinerja dalam SSRs

Hipotesis lima (H5a, H5b, H5c, dan H5d) pada umumnya mengindikasikan bahwa Kerjasama yang terdiri dari 4 dimensi yaitu Pembagian Informasi, Pemecahan Masalah, Kemampuan Beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan. Berdampak pada Kinerja dalam SSRs. Kerjasama pengaruh positif terhadap Kinerja SSRs. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut 2 dimensi kerjasama yang memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja dalam SSRs yaitu dimensi kerjasama Pembagian Informasi dan Pemecahan Masalah tetapi

tidak signifikan, dengan demikian hipotesis lima (H5a dan H5b) tidak diterima. Sedangkan 2 dimensi kerjasama yang lain yaitu Kemampuan Beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan berpengaruh negatif terhadap Kinerja SSRs tetapi signifikan, dengan demikian hipotesis lima (H5c dan H5d) diterima.

Penolakan terhadap hipotesis lima (H5a dan H5b) mengindikasikan bahwa Pembagian Informasi dan Pemecahan Masalah tidak cukup memberikan bukti yang dapat meningkatkan Kinerja dalam SSRs. Hal ini mungkin disebabkan oleh pembagian informasi dan pemecahan masalah yang telah dilakukan perusahaan belum mampu memberikan informasi yang komprehensif bagi manajer di dalam meningkatkan kinerja dalam SSRs.

Penerimaan hipotesis lima (H5c dan H5d) mengindikasikan bahwa Kemampuan Beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan dapat memberikan bukti yang dapat meningkatkan Kinerja dalam SSRs, dengan demikian terdapat pengaruh antara Kemampuan Beradaptasi dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan dengan Kinerja dalam SSRs. Kerjasama memiliki dampak yang positif terhadap kinerja (Browning *et al.*, 1995; McAllister, 1995; Chen *et al.*, 1998). Kerjasama dapat meningkatkan usaha masing-masing individu ke arah peningkatan kinerja. Sama halnya, kemampuan untuk melakukan perubahan dapat membuat para anggota (pembeli dan suplier) mendapatkan keuntungan dalam lingkungan perdagangan (Heide dan Miner, 1992).

Pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dan Proses Sosialisasi dengan Kinerja dalam SSRs

Hipotesis enam dan tujuh (H6 dan H7) mengindikasikan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) dan Proses Sosialisasi (PS) dapat meningkatkan Kinerja dalam SSRs. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut 2 dimensi Sistem Pengendalian Manajemen tersebut masing-masing memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja dalam SSRs. Untuk dimensi Sistem Pengukuran Kinerja memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja dalam SSRs dan signifikan dengan demikian hipotesis enam (H6) diterima. Sedangkan untuk dimensi Proses Sosialisasi memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja dalam SSRs tetapi tidak signifikan dengan demikian hipotesis tujuh (H7) tidak dapat diterima.

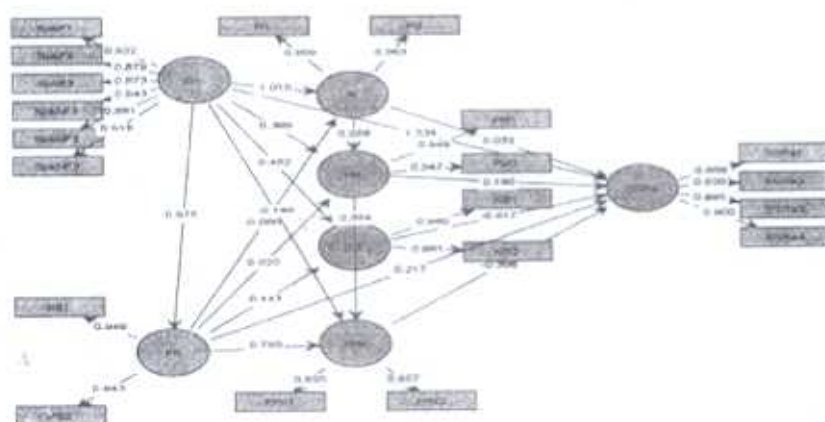
Penerimaan hipotesis enam (H6) mengindikasikan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja memberikan bukti dapat meningkatkan Kinerja dalam SSRs, dengan demikian terdapat pengaruh antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kinerja dalam SSRs. SPK berperan dalam penetapan tujuan, mendorong tingkah laku untuk mencapai tujuan, mengurangi ketidakjelasan dan meningkatkan umpan balik, baik secara individu maupun secara kelompok untuk mencapai kinerja yang optimal dalam keadaan dimana tujuan telah ditetapkan dan adanya umpan balik secara terus menerus (Chenhall dan Langfield-Smith, 1998; Mooraj *et al.*, 1999; Hoque dan James, 2000). SPK berdampak terhadap kinerja, SSRs dijalankan melalui pengendalian dan otoritas penguasa (Wood dan Gray, 1991).

Pengaruh Tidak Langsung Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja SSRs

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan (1) pengaruh tidak langsung konstruk Sistem Pengukuran Kinerja (*Performance Measurement System-SPK*)

melalui variabel Kerjasama (*Cooperation*) dengan 4 dimensi kerjasama yaitu Pembagian Informasi (*Information Sharing-PI*), Pemecahan Masalah (*Problem Solving-PM*), Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability-KB*), dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan (*Use of Power-PPK*) terhadap konstruk Kinerja dalam SSRs (*Performance in Strategic Supply Relationship-SSRs*). (2) Pengaruh tidak langsung konstruk Proses Sosialisasi (*Socialisation Process-PS*) melalui variabel Kerjasama (*Cooperation*) dengan 4 dimensi kerjasama yaitu Pembagian Informasi (*Information Sharing-PI*), Pemecahan Masalah (*Problem Solving-PM*), Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability-KB*), dan Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan (*Use of Power-PPK*) terhadap konstruk Kinerja dalam SSRs (*Performance in Strategic Supply Relationship-SSRs*). Koefisien regresi. Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 1 dan Tabel 3.

Gambar 1
Full Model Structural Equation Analysis



Tabel 3.

Pengaruh Tidak Langsung Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) Terhadap Kinerja Dalam SSRs Melalui Pembagian Informasi (PI) dan Pemecahan Masalah (PM)

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung SPK-SSRs (A)	Pengaruh Langsung SPK-PI (B)	Pengaruh Langsung PI-SSRs (C)	Pengaruh Langsung SPK-PM (B)	Pengaruh Langsung PM-SSRs (C)	Pengaruh Tidak Langsung A+(BXC)
1	SPK-PI-SSRs	1,534	1,010	0,032			1,566
2	SPK-PM-SSRs	1,534			0,389	0,160	1,596

Besarnya pengaruh langsung (SPK--->SSRs) adalah 1,534, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (SPK--->PI--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (SPK--->PI = 1,010) terhadap koefisien regresi (PI--->SSRs = 0,032) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (SPK--->SSRs = 1,534). Ada pun nilai

total pengaruh tidak langsung konstruk Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pembagian Informasi adalah sebesar 1,566.

Untuk besarnya pengaruh tidak langsung (SPK--->PM--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (SPK--->PM = 0,389) terhadap koefisien regresi (PM--->SSRs = 0,160) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (SPK--->SSRs = 1,534), sehingga nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pemecahan Masalah adalah sebesar 1,596.

Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk Pembagian Informasi dan Pemecahan Masalah memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung (1,566 dan 1,596) lebih besar dari pada pengaruh langsung (1,534).

Tabel 4.
Pengaruh Tidak Langsung Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) Terhadap Kinerja Dalam SSRs Melalui Kemampuan Beradaptasi (KB) dan Pengendalian Atas Penggunaan Kekuasaan (PPK)

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung SPK-SSRs (A)	Pengaruh Langsung SPK-KB (B)	Pengaruh Langsung KB-SSRs (C)	Pengaruh Langsung SPK-PPK (B)	Pengaruh Langsung PPK-SSRs (C)	Pengaruh Tidak Langsung A + (BXC)
1	SPK-KB-SSRs	1,534	0,482	-0,617			1,237
2	SPK-PPK-SSRs	1,534			-0,146	-0,398	1,592

Tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung (SPK--->SSRs) adalah 1,534, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (SPK--->KB--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (SPK--->KB = 1,482) terhadap koefisien regresi (KB--->SSRs = -0,617) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (SPK--->SSRs = 1,534). Ada pun nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Kemampuan Beradaptasi adalah sebesar 1,237.

Untuk besarnya pengaruh tidak langsung (SPK--->PPK--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (SPK--->PPK = -0,146) terhadap koefisien regresi (PPK--->SSRs = -0,398) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (SPK--->SSRs = 1,534), sehingga nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan adalah sebesar 1,592.

Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk Kemampuan Beradaptasi tidak dapat memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung 1,237 lebih kecil dari pada pengaruh langsung (1,534). Sedangkan untuk konstruk Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan dapat

memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja dalam SSRs karena pengaruh tidak langsung 1,592 lebih besar dari pada pengaruh langsung (1,534).

Tabel 5
Pengaruh Tidak Langsung Proses Sosialisasi (PS) Terhadap Kinerja Dalam SSRs Melalui Pembagian Informasi (PI) Dan Pemecahan Masalah (PM)

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung PS-SSRs (A)	Pengaruh Langsung PS-PI (B)	Pengaruh Langsung PI-SSRs (C)	Pengaruh Langsung PS-PM (B)	Pengaruh Langsung PM-SSRs (C)	Pengaruh Tidak Langsung A + (BXC)
1	PS-PI-SSRs	0,217	-0,086	0,032			0,214
2	PS-PM-SSRs	0,217			0,525	0,160	0,301

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung (PS--->SSRs) adalah 0,217 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (PS--->PI--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (PS--->PI = -0,086) terhadap koefisien regresi (PI--->SSRs = 0,032) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (PS--->SSRs = 0,217). Ada pun nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pembagian Informasi adalah sebesar 0,214.

Untuk besarnya pengaruh tidak langsung (PS--->PM--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (PS--->PM = 0,525) terhadap koefisien regresi (PM--->SSRs = 0,160) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (PM--->SSRs = 0,217), sehingga nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pemecahan Masalah adalah sebesar 0,301.

Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk Pembagian Informasi tidak dapat memediasi hubungan antara Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung (0,214) lebih kecil dari pada pengaruh langsung (0,217). Sedangkan konstruk Pemecahan Masalah memediasi hubungan antara Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung dimana pengaruh tidak langsung (0,301) lebih besar dari pada pengaruh langsung (0,217).

Tabel 6
Pengaruh Tidak Langsung Proses Sosialisasi (PS) Terhadap Kinerja Dalam SSRs Melalui Kemampuan Beradaptasi (KB) Dan Pengendalian Atas Penggunaan Kekuasaan (PPK)

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung PS-SSRs (A)	Pengaruh Langsung PS-KB (B)	Pengaruh Langsung KB-SSRs (C)	Pengaruh Langsung PS-PPK (B)	Pengaruh Langsung PPK-SSRs (C)	Pengaruh Tidak Langsung A + (BXC)
1	PS-KB-SSRs	0,217	0,443	-0,517			0,197
2	PS-PPK-SSRs	0,217			0,793	-0,398	0,097

Tabel 6 menunjukkan besarnya pengaruh langsung (PS--->SSRs) adalah 0,217 sedangkan besarnya spengaruh tidak langsung (PS--->KB--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (PS--->KB = 0,443) terhadap koefisien regresi (KB--->SSRs = -0,617) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (PS--->SSRs = 0,217). Ada pun nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Kemampuan Beradaptasi adalah sebesar 0,197.

Untuk besarnya pengaruh tidak langsung (PS--->PPK--->SSRs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (PS--->PPK = 0,793) terhadap koefisien regresi (PS--->SSRs = -0,398) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (PS--->SSRs = 0,217), sehingga nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs melalui konstruk Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan adalah sebesar 0,097.

Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk Kemampuan Beradaptasi maupun Pengendalian atas Penggunaan Kekuasaan tidak dapat memediasi hubungan antara Proses Sosialisasi terhadap Kinerja dalam SSRs. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung (PS--->KB--->SSRs = 0,197) dan pengaruh tidak langsung (PS--->PPK--->SSRs = 0,097) lebih kecil dari pada pengaruh langsung (0,217).

SIMPULAN

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial. Dari pengujian SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan SmartPLS, disimpulkan bahwa; (a) menunjukkan pentingnya Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) dalam mendorong Kerjasama dan meningkatkan Kinerja (b) mengindikasikan manfaat dari perilaku yang bersifat kooperatif (c) pentingnya pembagian informasi dalam mengendalikan kekuasaan. Hasilnya juga menunjukkan mengenai pentingnya kekuasaan secara asimetri dalam SSRs. Hal ini menunjukkan hubungan langsung dari Pengendalian atas kekuasaan dan memediasi pengaruh Proses Sosialisasi dan Pembagian Informasi dalam kinerja. Selanjtnya Pembagian Informasi (meskipun tidak secara langsung dihubungkan dengan kinerja) memainkan secara penting peran sebagai perantara dalam model structural.

Walaupun penelitian ini telah dilakukan dengan baik, namun beberapa keterbatasan tidak bisa dihindari. Seperti penelitian-penelitian empiris lainnya perlu kehati-hatian dalam mengeneralisasikan hasil penelitian. Beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Pertama, jumlah kuesioner yang dikumpulkan dan pengembalian kuesioner banyak diperoleh dari penyampaian langsung dibandingkan dengan melalui pos dan kebanyakan kuesioner yang kembali dari rumah sakit yang berada di provinsi DKI Jakarta dan Banten melalui pengambilan langsung, sehingga penelitian ini belum dapat mengeneralisasi. Kedua, dari hasil penelitian dari keempat dimensi, hanya dimensi pemecahan masalah yang mempunyai pengaruh yang besar sebagai variabel intervening, sedangkan dimensi pembagian informasi, kemampuan beradaptasi dan pengendalian atas penggunaan kekuasaan tidak mempunyai pengaruh yang besar sebagai variabel intervening yang berpengaruh antara sistem pengendalian manajemen dengan kinerja ssrs. sedangkan untuk 3 dimensi kerjasama yaitu

pembagian informasi, kemampuan beradaptasi dan pengendalian atas penggunaan kekuasaan belum sebagai variabel intervening dalam wacana penelitian di rumah sakit, sehingga penelitian ini masih banyak kelemahan dan tidak dapat membuktikan dengan lebih signifikan peranan variabel kerjasama sebagai variabel intervening.

Atas dasar keterbatasan di atas, penelitian selanjutnya perlu melibatkan teknik pengumpulan data tambahan seperti wawancara dengan pihak manajemen rumah sakit dengan tujuan akan dapat memperbanyak jumlah responden karena semakin banyak jumlah sampel diharapkan mampu untuk menggeneralisasi permasalahan dan perolehan hasil di dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abernethy, M. A. and Lillis, A. M. 2001. Interdependencies in Organization Design: A Test in hospitals. *Journal of Management Accounting Research*, 13: 107-129.
- Ansari, S. I., 1977. An Integrated Approach to Control System Design. *Accounting Organization and Society*, 2: 101-112.
- Anthony, R. and Govindarajan, V. 2005. *Management Control System (Sistem Pengendalian Manajemen)*. McGraw-Hill, Buku Satu, Edisi Kesebelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Balman, S. 1990. Agency Research in Managerial Accounting: A Second Look.. *Accounting Organization and Society*, 4: 341-371.
- Browning, L. D., Beyer, J. M. and Shetler, J. C. 1995. Building Cooperation in A Competitive Industry; Sematech and The Semiconductor Industry. *Academy of Management Review*. 38: 113-151.
- Cannon, J. P. and Perreault, W.D. 1999. Buyer-Seller Relationships in Business Markets. *Journal of Marketing Research*, 36: 439-460.
- Chalos, P. and O' Connor, N. G. 2004. Determinan of The Use of Various Control Mechanisms in US-Chinese Joint Ventures. *Accounting Organization and Society*. 29: 591
- Chenhall, R.H. and Langfield-Smith, K. 1998. The Relationships Between Strategic Priorities, Management Techniques and Management Accounting: An Empirical Investigation Using A Systems Approach. *Accounting Organization and Society*, 23: 243-264.
- Chin, W.W., Newsted, P.R., 1999. *Structural Equation Modelling Analysis with Small Samples using Partial Least Square*. In: Hoyle, R.H. (Ed), *Statistical Strategies for Small Sample Research*. Sage Publication, Thousand Oak.

- Domberger, S. 1996. *Contracting Out: A Phenomenon in Search of A Theory*. In: *Economics Conference*. Australian National University, Canberra.
- Eisenhardt, K. M., 1985. Control: Organizational and Economic Approaches. *Management Science*, 31: 139-149
- Fisher, 1998, Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcomes: Past Results and Future Directions. *Behavioral Research in Accounting*, 10. Supplement
- Fitriah, N., 2006. Pengaruh Strategi Diferensiasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), Des 2006: 263-268.
- Fogarthy, T.J. 1992. Organizational Socialization in Accounting Firms: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research. *Accounting Organization and Society*. 17: 129-149.
- Gainey, T.W. and Klaas, B.S. 2003. The Outsourcing of Training and Development: Factors Impacting Client Satisfaction. *J. Manage.* 29, 139-280.
- Ghozali, I (2006a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ (2006b). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gietzman, M.B., 1996. Incomplete Contracts and The Make or Buy Decision: Governance Design and Attainable Flexibility. *Accounting Organization and Society*, 21: 611-626.
- Govindarajan, V., Fisher, J., 1990. Strategy Control Systems, and Resource Sharing: Effects on Business-Unit Performance. *Academy of Management Journal*. 33: 259-265.
- Gruenfeld, D.H., Mannix, E. A., Williams, K. Y, and Neale, M. A. 1996. Group Composition and Decision Making: How Member Familiarity and Information Distribution Affects Process and Performance. *Organization Behavior Human Decision*, 67: 1-15.
- Heide, J. B. and John, G. 1990. Alliances in Industrial Purchasing: The Determinants of Joint Action in buyer-Supplier Relationships. *Journal of Marketing Research*, 27: 24.
- Heide, J.B. and Miner, A. S. 1992. The Shadows of The Future: Effects of Anticipated Interaction and Frequency of Contact on buyer-Seller Cooperation. *Academy of Management Journal*, 35: 265-291.
- Heide, J.B. 1994. Interorganizational Governance in Marketing Channels. *Journal of Marketing*, 58: 71-85.
- Kaplan, R. and Norton, D. 1996. *Translating Strategies into Action: The Balanced Scorecard*. Harvard Business School Press, Boston.

- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. and Sapienza, H. J. 1995. Building Commitment, Attachment, and Trust in Strategic Decision Making Teams: The Role of Procedural Justice. *Academy of Management Journal*, 38: 60-84.
- Langfield-Smith, K. 1997. Management Control Systems and Strategy: A Critical Review, *Accounting Organization and Society*, 22: 207-232.
- Langfield-Smith, K. and Smith, D. 2003. Management Control Systems and Trust in Outsourcing Relationships. *Management Accounting Research*, 14: 281-307.
- Mahama, H. 2006. Management Control Systems, Cooperation and Performance in Strategic Supply Relationships: A Survey in The Mines. *Management Accounting Research*, 17: 315-339.
- Mahardika, Ery. 2007. Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja sebagai Mediasi Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Keanekaragaman Pengukuran Kinerja. *Tesis S2*, Maksi Undip.
- Malina, M. A. and Selto, F. H. 2001. Communicating and Controlling Strategy: An Empirical Study of The Effectiveness of The Balanced Scorecard. *Journal of Management Accounting Research*, 13: 47-90.
- Mia, L dan Brian Clarke, 1999, Market Competition, Management Accounting Systems and Business Unit Performance. *Management Accounting Research*, 10: 137-158
- Mintzberg, H. 1973. *The Nature of Managerial Work*. Harper and Row, New York.
- Otley, D. 1995. *Management control, organization design and accounting information system*. UK: Prentice Hall
- Robins, J. A. 1987. Organizational Economics: Notes on The Use of Transaction Cost Theory in The Study of Organizations. *Administrative Science Quartely*, 32: 68-86.
- Smith, K. G., Carrol, S. J. and Ashford, S. J. 1995. Intra and Interorganizational Cooperation: Toward A Research Agenda. *Academy of Management Journal*, 38: 7-23
- Spekman, R.E., 1988. Strategic Supplier Selection: Understanding Long-Term Buyer Relationships. *Business Horizons*, 31: 75-81.
- Tjosvold, D. 1988. Cooperation and Competitive Interdependence. *Group and Organization Studies*, 13: 274-289.
- Tomkins, C. 2001. Interdependencies, Trust and Information in Relationships, Alliances and Networks. *Accounting Organization and Society*, 26: 161-191.

- Van der Meer-Kooistra, J. and Vosselman, E. G. J. 2000. Management Control of Interfirm Transactional Relationships: The Case Study of Industrial Renovation and Maintenance. *Accounting Organization and Society*, 25: 51-77.
- Wagner III, J. A. 1995. Studies of Individualism-Collectivism: Effects on Cooperation in Groups. *Academy of Management Journal*, 38: 152-172.
- Wood, D.J. and Gray, B. 1991. Toward A Comprehensive Theory of Collaboration. *J. Appl. Behav. Sci.* 27: 139-162.

Corresponding author:

Munawar Muchlich, email: muchlish_ak@yahoo.com