

PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
MANAJER DENGAN KETIDAKPASTIAN TUGAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS TERHADAP KOPERASI DI EKS. KARESIDENAN MADIUN)

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan Oleh:

Nama : David Efendi
NIM : C4C099410

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2001

UPT-PUSTAK-UNDIP

Tesis Berjudul

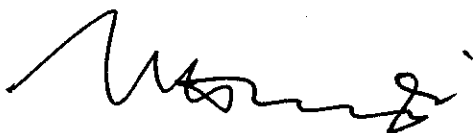
PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA MANAJER
DENGAN KETIDAKPASTIAN TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS TERHADAP KOPERASI DI KARESIDENAN MADIUN)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

David Efendi

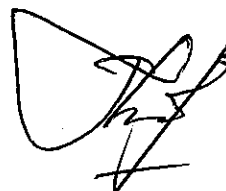
telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 19 Oktober 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama/ Ketua



Drs. H. Moh. Nasir, MSi, Ak.

Pembimbing/ Anggota



Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 19 Oktober 2001


Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Akuntansi

Program




Drs. H. Moh. Nasir, MSi, Ak.

ABSTRAKSI

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap perilaku manajer mendorong dilakukannya penelitian dengan mengganti variabel perilaku manajer dengan kinerja manajer. Penelitian dilakukan pada koperasi karena koperasi mempunyai fungsi dan peranan dalam pembangunan dan pengembangan potensi serta kemampuan ekonomi guna meningkatkan kesejahteraan anggota dan non anggota. Penelitian ini bertujuan menguji dan menjelaskan secara empirik mengenai pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer dan pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer disaat muncul ketidakpastian tugas. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pengembangan akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen, masukan bagi dunia koperasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajer dan acuan bagi penelitian di bidang akuntansi manajemen dimasa mendatang.

Manajer koperasi di karesidenan merupakan unit analisis dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel dengan *clustered sampling* dua tahap. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuesioner pada responden. Rentang pengambilan lembar kuesioner satu minggu setelah kuesioner diserahkan atau berdasarkan kesepakatan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi (*regression analysis*) sederhana untuk uji hipotesis satu dan regresi berganda (*multiple regression*) untuk uji hipotesis dua.

Data yang terkumpul *reliable*, sedangkan berdasarkan uji validitas ada beberapa item pernyataan dari variabel ketidakpastian tugas dikeluarkan dari analisis. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer dengan koefisien determinasi sebesar 35,2% sedangkan 64,8% kinerja manajer dipengaruhi variabel lain. Hasil interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas, membuat informasi akuntansi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajer. Namun ketidakpastian tugas dan interaksi informasi akuntansi - ketidakpastian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajer. Penolakan terhadap uji hipotesis kedua mungkin disebabkan oleh tidak lepas dari keterbatasan sampel yang dipakai dan kurang luasnya daerah sampel dan penggunaan instrumen berupa persepsi responden.

Keywords: Informasi Akuntansi, ketidakpastian tugas, dan kinerja manajer koperasi

Abstract

The different between the previous result of research about the influence of accounting information and task uncertainty of manager behavior provide an impulse to do the research with some modification. The research was done to cooperative because cooperative has roles and functions in the development of potency and economic capability to increase welfare of the members cooperative and society at large. This research was designed to examine and explain empirically about the influence of accounting information to manager performance in the time when there is task uncertainty. This research is expected that it will give advantages to the development of behavior accounting and management accounting. Besides it contributes for the cooperative about factors that influence of manager performance and the impulse of research in the field management accounting in the future.

Cooperative manager in the Madiun regency were used as unit analysis in this research. The sampling method with the clustered sampling use two stages. The data were collected directly with questioner usage from respondent. Range of taking the questioner was a week after questioners have been given. Method of analysis used in this research is simple regression analysis for hypothesis 1 and multiple regression for hypothesis 2.

The collected data is reliable while based on validity test there are many statement from task uncertainty variable deleted from analysis. The simple regression analysis shows that accounting information has the positive influence of manager performance with determination coefficient 35,2%, while 64,8% of manager performance is likely influenced by other factor. However, hypothesis 2 is rejected because of the limitation sample or other factor, and the usage of instrument with respondent perception.

Keywords: Accounting information, task uncertainty, and cooperative manager performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat-Nya dan kebesaran-Nya. Akhirnya dapat terselesaikan tugas akhir program magister akuntansi dengan judul "Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajer Dengan Ketidakpastian Tugas Sebagai Variabel Moderating" studi empiris pada koperasi di karesidenan Madiun.

Dalam penyelesaian tesis ini, saya merasa telah banyak menerima bantuan baik moril maupun materiil dari banyak pihak. Untuk itu terima kasih terucapkan kepada yang terhormat:

1. Ketua Program Magister Akuntansi (M.Si) Universitas Diponegoro Semarang.
2. Drs. Moh. Nasir, M.Si., Ak, selaku pembimbing ketua yang telah membantu pengarahan dan motivasinya terhadap penyelesaian tesis.
3. Drs. Fu'ad Masud, MIR, selaku pembimbing anggota yang telah mengoreksi dan mengarahkan untuk penyelesaian tesis.
4. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah mendanai perkuliahan pada program magister Akuntansi sampai selesai.
5. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Propinsi Jawa Timur dan kepala Badan Kesatuan bangsa pemerintah daerah tingkat II yang memberikan ijin untuk melakukan riset.

6. Kepala Dinas koperasi Kabupaten Ponorogo, Madiun, Magetan dan Kota Madiun yang memberikan ijin serta fasilitasnya kepada peneliti dalam pengumpulan data primer.
7. Segenap manajer koperasi yang menjadi responden yang telah meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner.
8. Semua rekan dan teman satu panti asuhan yang banyak membantu menuju pada tahap akhir kuliah.
9. Istriku tercinta dan anakku terkasih yang memotivasi dengan gayanya tersendiri hingga terselesaikan penyusunan thesis.

Perlu disadari bahwa penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangannya. Oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat menyempurnakan penelitian ini sangat diharapkan. Besar harapan kami semoga penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Ponorogo, 19 Oktober 2001.

Peneliti

David Efendi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman judul tesis	i
Halaman pengesahan	ii
Abstraksi	iii
Kata pengantar	v
Daftar tabel	ix
Daftar gambar	x
Daftar lampiran	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Rumusan Masalah	6
3. Tujuan Penelitian	6
4. Manfaat Penelitian	7
BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka	8
2.1.1. Tinjauan Informasi Akuntansi	8
2.1.2. Ketidakpastian Tugas	10
2.1.3. Penilaian Kinerja Manajer	13
2.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.5. Kinerja Manajer	15
2.1.6. Hubungan Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Tugas dan Kinerja Manajer	16
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Pemikiran	20
2.4. Perumusan Hipotesis	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data	26
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26

3.3. Metode Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi Operasional Variabel	30
3.5. Teknik Analisis	32
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Responden	38
4.2. Profil Responden	38
4.3. Uji <i>Non - Responsen Bias</i>	42
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.5. Uji Model	46
4.6. Statistik Diskriptif	50
4.7. Uji Hipotesis	52
4.7. Hasil dan Interpretasi Hasil Penelitian	56
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Implikasi dan Saran	61
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	62
5.4. Agenda Penelitian Yang Akan Datang	62
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Jumlah Koperasi di Karesidenan Madiun	27
4.1. Jenis Kelamin Manajer	39
4.2. Usia Manajer	39
4.3. Pendidikan Manajer	40
4.4. Masa Kerja Manajer	41
4.5. Macam Koperasi	41
4.6. Jumlah Bawahan	41
4.7. Hasil Uji <i>Non Response Bias</i>	43
4.8. Faktor Analisis Ketidakpastian Tugas	44
4.9. Faktor Analisis Informasi Akuntansi	45
4.10. Faktor Analisis Kinerja Manajer	45
4.11. Analisis Uji Reliabilitas	46
4.12. Uji Normalitas	47
4.13. Hasil Uji Durbin Watson	48
4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	49
4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
4.16. Statistik Diskriptif	50
4.17. Analisis Regresi Sederhana	52
4.18. Analisis Regresi Ganda	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Tipe - Tipe Informasi	9
2.2. Kerangka Pemikiran Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajer Dengan Ketidakpastian Tugas Sebagai Variabel Moderating	23
4.1. Histogram	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skor Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3. Uji: Normalitas, Autokorelasi, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan
Non Response Bias

Lampiran 4. Output SPSS Regresi

Lampiran 5. Surat keterangan melakukan riset

Lampiran 6. Kuesioner

Lampiran 7. Nama Koperasi di kabupaten: Ponorogo, Magetan, Madiun dan Kota
Madiun yang memiliki manajer.



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendefinisian koperasi, di setiap negara terdapat perbedaan meskipun sama paradigmanya. Perbedaan batasan mengenai koperasi tersebut disebabkan karena setiap negara memiliki *policy* sendiri. Namun secara umum, koperasi berasal dari *co-operation* atau kerjasama. Di Indonesia sendiri berdasarkan UU No.25 Tahun 1992 koperasi diartikan sebagai Badan Usaha yang beranggotakan "orang-orang" atau "Badan Hukum" dengan melandaskan kegiatan berdasarkan "prinsip koperasi" sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan."

Di Indonesia, koperasi tercantum dalam konstitusi yaitu dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 sebagai komplemen yang terintegrasi dalam sistem perekonomian nasional (D.E. Sumual, 1998). Koperasi mempunyai ciri-ciri khusus yang dapat ditinjau dari berbagai segi. Dari segi pelaku, koperasi merupakan organisasi ekonomi yang beranggotakan individu dengan keterbatasan kemampuan pemilikan ekonomi.. Dari segi tujuan usaha, koperasi bertujuan memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan anggota. Terakhir dari segi hubungan dengan negara, koperasi akan mendorong perkembangan ekonomi negara.

Walaupun mempunyai ciri-ciri yang khusus, menurut Hanel dalam Inaresjz (1998) koperasi memiliki persamaan dengan BUMN dan Swasta sebagai pihak yang mendominasi struktur perekonomian Indonesia pada saat ini. Persamaan itu adalah

1998
UPT-PUSTAK-UNDIP

kegiatan usaha otonom yang harus berhasil mempertahankan diri dalam persaingan pasar bebas dan menciptakan efisiensi ekonomi serta kemampuan *financial*.

Koperasi sebagai *business entity* dalam menghasilkan *output* yang optimal perlu menata terhadap lingkup efisiensi diantaranya: efisiensi intern, efisiensi alokatif, efisiensi ekstern, efisiensi yang dinamis dan efisiensi sosial yang dapat terwujud dengan meningkatkan kemampuan profesionalnya, yaitu manajer. Manajer sangat dibutuhkan oleh koperasi untuk menatausahakan dan mengorganisasikan kegiatan usaha dan kelembagaan koperasi (Salim, 1999) guna mempertahankan diri dalam persaingan pasar bebas dan menciptakan efisiensi ekonomi serta kemampuan keuangan koperasi. Untuk melaksanakan hal tersebut maka seorang manajer memerlukan akuntansi untuk mengkomunikasikan informasi ekonomi.

Secara umum bidang akuntansi bisa dikelompokkan dalam dua kategori besar, yakni: akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen (Hasan, 1999). Pengelompokan tersebut menghasilkan dua macam produk akuntansi, yaitu: informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen. Informasi akuntansi keuangan menurut Indiantoro (1999) dalam Khomsiyah (2000) bertujuan memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumberdaya yang langka dalam aktivitas bisnis dan ekonomi. Sedangkan informasi akuntansi manajemen menjalankan fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Lebih dari itu informasi akuntansi juga digunakan sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*) individu atau kelompok yang ada di organisasi.

Perkembangan terakhir, pemikir akuntansi melihat akuntansi sebagai teknologi informasi yang nantinya dapat mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan (Belkoui, 1986, h. 49) oleh pemakainya (*user*). Dengan demikian akuntansi tidak dapat dilepaskan dari perilaku manusia atau organisasi yang membutuhkannya. Tahun 1950-an penelitian akuntansi mulai mengkaitkan aspek perilaku dilakukan oleh Argyris (1952). Argyris (1952) mengembangkan informasi akuntansi sebagai alat untuk menilai prestasi seorang manajer. Pengamatan Argyris (1952) tertuju pada konsekuensi pemakaian informasi akuntansi atau data kuantitatif sebagai penilai prestasi. Dalam Saleke (1994) Argyris (1952) mengajukan pertanyaan: apakah informasi akuntansi mempunyai dampak positif terhadap perkembangan prestasi bawahan atau perusahaan bahkan apa membawa dampak negatif bagi kemajuan perusahaan?

Penelitian Argyris (1952) menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi dalam hal ini informasi akuntansi diwakili oleh anggaran untuk menilai kinerja (*performance measure*) berdampak negatif terhadap perilaku (*dysfunctional behaviour*) pada individu yang diukur. Namun sebelum dampak negatif tersebut muncul seperti manipulasi data, terlebih dahulu penggunaan informasi akuntansi akan menimbulkan ketegangan, rasa dendam, saling mencurigai sesama rekan kerja, kekuatiran dan kurang mempercayai atas kemampuan yang dimilikinya.

Studi Hopwood (1972) yang menekankan pada *budget* sebagai informasi akuntansi dari gagasan Argyris (1952) dan Decoster dan Fertakis (1968) yang menekankan pada fokus *supervisory style* menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi yang kaku dalam *budget constraint style* akan menimbulkan ketegangan dan

ada upaya manipulasi angka. Otley (1978) mereplikasi penelitian Hopwood (1972) dengan studi efek RAPM pada *profit center environment* (Hartmann, 2000). Hasilnya, Otley (1978) menyimpulkan yang kontradiktif atas simpulan Hopwood (1972), Otley (1978) dalam Hartmann (2000) menemukan ketidak signifikan hubungan antara pencapaian *budget* dan ketegangan pekerjaan. Selanjutnya, Otley (1978) menemukan hubungan positif antara pencapaian *budget* dan kinerja manajer yang berkaitan dengan anggaran. Namun bagaimanapun Otley (1978) tidak mencoba untuk menerangkan mengapa akuntansi sebagai pengukur kinerja lebih komplis dalam organisasi dimana penelitian dilakukan (Hirst, 1981).

Perbedaan temuan penelitian antara Hopwood (1972) dan Otley (1978) ini mendorong peneliti-peneliti lain untuk mengembangkan variabel-variabel lain. Pengembangan tersebut memunculkan teori kontinjensi (*contingency theory*) dengan memasukkan variabel - variabel lainnya, seperti ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas dan sebagainya. Hirst (1981) dan Govindarajan (1986) adalah beberapa peneliti yang memasukkan variabel kontinjensi.

Hirst (1981, 1983) memasukkan variabel ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) sebagai variabel penelitian yang dapat mempengaruhi perilaku manajer berdasarkan pertimbangan pengembangan model evaluasi yang dikembangkan Thompson (1967) yang menyediakan dasar pembedaan tugas, mengenalkan perbedaan tipe pengukuran kinerja dan melengkapi hubungan antara tipe pengukuran kinerja dan perbedaan tugas.. Selain itu dalam memasukkan variabel ketidakpastian ini didasari pertimbangan hubungan sebab akibat yang dikembangkan Thompson (1967).

Berdasarkan hubungan sebab akibat tersebut maka Hirst (1981) dalam Saleke (1994) mengajukan argumentasi semakin tidak pasti situasi tugas seorang manajer, maka makin sulit untuk menyusun target yang memuaskan dan kemudian dijadikan dasar pengevaluasian prestasi. Informasi akuntansi dipakai dalam menilai kinerja manajer, akan lebih sempurna dengan memadukan dengan ketidakpastian tugas (*task uncertainty*).

Selanjutnya Hirst (1983) dalam studinya memasukkan variabel ketidakpastian tugas (*task uncertainty*). Hirst (1983) menyimpulkan ketidakpastian tugas akan mempengaruhi perilaku dan kinerja manajer. Brownell dan Hirst (1986) mereplikasi penelitian Hirst (1983) dimana Brownell dan Hirst (1986) mengkombinasikan analisis ketidakpastian tugas dengan partisipasi anggaran (*budget participation*). Hal serupa yaitu memasukkan ketidakpastian tugas kedalam variabel penelitian juga dilakukan, oleh Hariadi (1990), Saleke (1994) dan Syam (2000). Hasil temuan Hariadi (1990) menyimpulkan bahwa terdapat interaksi antara penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilai dan ketidakpastian tugas terhadap tingkat ketegangan bawahan tidak signifikan. Sedangkan Saleke (1994) dengan responden manajer perusahaan manufaktur di Jawa Timur menyimpulkan bahwa manajer tidak akan berperilaku negatif dengan kondisi ketidakpastian tugas yang rendah. Penggunaan alat analisis berbeda dilakukan Fazli (2000), dengan digunakan metode eksperimen semu (*quasi experimentation*) disimpulkan bahwa informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas berdampak positif terhadap perilaku manajer walaupun tingkat signifikansinya relatif kecil.

Dengan melihat keberadaan (*existency*) koperasi yang mempunyai fungsi dan peran dalam pembangunan dan pengembangan potensi serta kemampuan ekonomi baik anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial, serta adanya perbedaan-perbedaan hasil penelitian terdahulu menimbulkan keinginan untuk meneliti lebih mendalam tentang pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajer. Maka penelitian ini mencoba menguji secara empiris pengaruh informasi akuntansi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja dengan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating terhadap kinerja manajer pada dunia koperasi.

2. Rumusan Masalah

Uraian di atas terlihat bahwa pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah apakah interaksi informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas mempengaruhi keberadaan informasi akuntansi dalam memberi pengaruhnya terhadap kinerja manajer. Rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajer ?
2. Apakah ketidakpastian tugas mempunyai pengaruh terhadap informasi akuntansi dalam mempengaruhi kinerja manajer?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan memberikan penjelasan secara empirik mengenai pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer.

2. Menguji dan memberikan penjelasan secara empirik mengenai pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer dengan menginteraksikan ketidakpastian tugas dengan informasi akuntansi.

4. Manfaat Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap :

1. Pengembangan akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen terhadap pengujian empiris atas informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer.
2. Memberikan tambahan pengujian empirik dan penjelasan secara empirik pada disiplin akuntansi, khususnya yang menguji pengaruh antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer.
3. Memberikan masukan bagi dunia koperasi untuk dapat menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajer dengan menggunakan informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating.
4. Menjadi acuan bagi penelitian di bidang akuntansi manajemen di masa datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Tinjauan Informasi Akuntansi

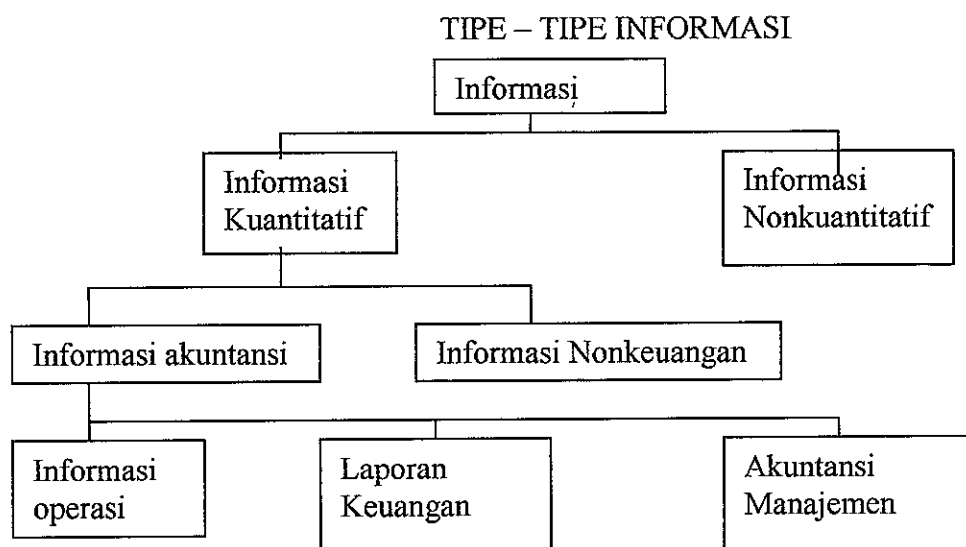
Akuntansi merupakan instrumen penting bagi dunia bisnis dan digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan bisnis. Akuntansi menurut Littleton dan Zimmerman (1962) dalam Muhammad (1999) memberikan gambaran kumpulan data yang sejenis dan memberikan arti utuh yang terpisah untuk setiap data. Pengertian akuntansi itu sendiri banyak bersandar pada definisi yang diberikan AICPA. Namun sebenarnya pengertian akuntansi bukan hanya terbatas pada teknik akuntansi, akuntansi mempunyai arti yang luas seperti yang dilukiskan Morgan (1988) dalam Tjiptohadi (1997, h. 22) bahwa tidak ada satupun definisi akuntansi yang dapat mencakup pengertian akuntansi seutuhnya.

Akuntansi yang ada di tengah-tengah masyarakat bersifat dinamis, selalu berubah sesuai tuntutan masyarakat (Tjiptohadi, 1997 h.22). Akuntansi memberikan informasi yang dibutuhkan pelaku bisnis dalam menjalankan fungsi manajemen, diantaranya perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Fungsi manajemen tersebut penting dalam menentukan langkah strategis suatu organisasi. Pelaksanaannya, manajemen selalu berhadapan pada kondisi yang penuh dengan ketidakpastian (*uncertainty*). Maka diperlukan informasi yang dapat memberikan nilai tambah (*value added*) untuk melaksanakan fungsi manajemen. Nilai tambah (*value added*) dapat diperoleh bilai informasi mempunyai kriteria: (1) mengurangi ketidakpastian, (2)

memberikan kepastian bahwa ada lebih banyak pilihan tindakan yang dipertimbangkan oleh pengambil keputusan, dan (3) mengungkapkan sejauhmana tindakan yang telah direncanakan dan pencapaian hasil yang diharapkan (Anthony, 1987, h. 152).

Informasi yang didefinisikan oleh C West Churman sebagai “pengalaman tertulis yang berguna untuk pengambilan keputusan” (Anthony, 1990, h. 151). Produk akhir akuntansi adalah informasi, dan secara umum informasi akuntansi dapat dikelompokkan dalam dua ketegori besar: (1) informasi akuntansi keuangan dan (2) informasi akuntansi manajemen. Dalam pelaksanaan, fungsi informasi akuntansi tidak dipergunakan sendiri tapi bersama dengan informasi lainnya dalam pengambilan keputusan. Seperti ungkapan oleh Hirst (1981), informasi akuntansi sering digunakan, sendirian, atau pengkombinasian dengan informasi lain, sebagai dasar penilaian kinerja bawahan. Dari uraian tersebut maka dapat digambarkan mengenai tipe-tipe informasi sebagai berikut:

GAMBAR 2.1



Sumber: Abdul Halim dan Bambang Supomo, 1990, h.5.

Informasi merupakan salah satu jenis sumber daya yang dipakai oleh manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Menurut tipenya, Anthony dan Reece (1989) dalam Fazli (2000) membagi informasi dalam dua kelompok besar yakni: (1) informasi non-kuantitatif, dan (2) informasi kuantitatif. Berkaitan dengan peran informasi akuntansi, maka tipe informasi yang digunakan adalah yang bersifat kuantitatif dan lebih memfokuskan pada informasi akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen ini ditujukan untuk kepentingan manajer dalam melaksanakan fungsi manajemen seperti: perencanaan, koordinasi dan pengendalian aktivitas. Informasi akuntansi manajemen dapat berupa anggaran, laporan biaya produksi, laporan penjualan dan lain-lain.

2.1.2. Ketidakpastian Tugas

Secara umum ketidakpastian diartikan dengan suatu kondisi dimana segala perubahan biasa terjadi dengan cepat dan tidak terduga (Elvyn, 2001). Variabel kontinjensi diantaranya meliputi ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas, teknologi, ukuran organisasi dan strategi mempengaruhi keberadaan dari teori kontinjensi (*contingency theory*). Dapat dikatakan bahwa teori ini merupakan suatu pendekatan situasional yang dipengaruhi oleh variabel-variabel kontinjensi, diantaranya adalah ketidakpastian tugas.

Banyak ahli keperilakuan mempunyai pendapat bahwa sifat dari tugas (*task*) memainkan peran dalam proses interaksi kelompok dan kinerja (Zigurs, 1998). Ketidakpastian oleh Miliken (1987) dalam Susilawati (1997) memberikan pengertian secara defisional sebagai rasa ketidakmampuan dalam memprediksi sesuatu secara tepat.

Sedangkan menurut Hickson *et.al* dalam Fazli (2000) ketidakpastian didefinisikan sebagai kekurangan informasi tentang kejadian-kejadian di masa depan sehingga alternatif-alternatif tindakan dan *outcome* yang akan dihasilkan sulit untuk diprediksi.

Penelitian yang dilakukan Kim *et.al* (1998) dalam Lindrianasari (2000) membagi ketidakpastian tugas dalam dua dimensi yaitu: (1) dimensi *task variability* dan (2) dimensi *task analyzability*. Kim *et.al* (1998) juga mendefinisikan ketidakpastian tugas dengan dua dimensi sebagai berikut:

Task variability adalah sejumlah kasus yang luar biasa atau yang tidak diharapkan atau kejadian yang tidak tertanggulangi.

Task analyzability adalah pengetahuan atau pemahaman yang kongkrit mengenai suatu kegiatan dan tingkat kompleksitas proses pelaksanaan tugas.

Maka dari beberapa definisi mengenai ketidakpastian dan peranan tugas dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian tugas (*task uncertainty*): (1) merupakan keadaan yang terjadi dengan cepat dan tak terduga dimana kehadirannya tidak diharapkan, (2) ketidakpastian tugas terkait dengan pemahaman individu yang ada diorganisasi tentang suatu kegiatan dan suatu kompleksitas proses pelaksanaan tugas dan, (3) ketidakpastian tugas mempengaruhi kinerja.

Dalam kaitannya dengan tugas (*task*), ketidakpastian timbul bagaimana seseorang dalam melakukan tugasnya dengan baik namun di sisi lain dibatasi oleh ketidakleluasaan pengetahuannya mengenai apa yang harus dilakukan. Maka menurut Hirst (1981) dalam Fazli (2000) ketidakpastian tugas sangat dipengaruhi oleh kepercayaan individu tentang pemahaman *cause – effect*. Lebih lanjut dapat dikatakan

pemahaman *cause-effect* akan berpengaruh terhadap persepsi apakah suatu ketidakpastian tugas tinggi atau rendah.

Hirst (1981) menggagas suatu teori yang menjelaskan peran ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating pada akibat dari *Reliance on Accounting Information in performance evaluation* (Linnegar, 1996). Ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) oleh Hirst (1981) dibagi menjadi tiga: (1) ketidakpastian tugas yang tinggi, (2) ketidakpastian tugas yang sedang, dan (3) ketidakpastian tugas yang rendah. Pada ketidakpastian tugas yang tinggi dapat diartikan sebagai suatu kondisi tugas yang tidak dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Dari ketidakpahaman atas tugas tersebut maka karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai apa yang harus dilakukan. Ketidakpastian tugas yang rendah merupakan suatu kondisi di mana karyawan memahami dengan baik terhadap tugasnya.

Hirst (1981) memasukkan variabel ketidakpastian tugas sebagai upaya untuk mengetahui perbedaan penelitian yang dilakukan Hopwood (1972) dan Otley (1978). Hirst (1981) menyimpulkan bahwa ketidakpastian tugas mempengaruhi perilaku dan kinerja manajer. dengan kata lain ketidakpastian tugas yang rendah menjadikan informasi akuntansi sebagai ukuran yang relatif sempurna (*complete*) dalam menilai prestasi seseorang dan berdampak positif.

Penelitian dengan memasukkan variabel ketidakpastian tugas selain Hirst (1983) juga dilakukan oleh peneliti lainnya. Seperti, Hariadi (1990) yang menyimpulkan interaksi antara penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilai (*reliance on accounting performance measure*) dan ketidakpastian tugas (*task uncertainty*)

menunjukkan signifikansinya terhadap tingkat ketegangan bawahan. Sedangkan Saleke (1994) menyimpulkan penilaian dengan informasi akuntansi dalam ketidakpastian tugas rendah akan menyebabkan manajer berperilaku positif. Metode eksperimen semu yang dilakukan Fazli (2000) dengan menempatkan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating, menyimpulkan bahwa informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas berdampak pada perilaku manajer. Namun pengaruhnya mempunyai tingkat signifikansinya relatif kecil untuk mendukung hipotesis.

2.1.3. Penilaian Kinerja Manajer

Saat ini pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu organisasi sudah tidak dapat diragukan lagi. Terlebih ketika tantangan dirasakan semakin kompleks. Hal tersebut menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan bersaing dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Sehubungan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia maka penilaian kinerja baik kelompok maupun individu perlu dilakukan.

Banyak definisi mengenai penilaian kinerja diberikan, dalam tulisan Ella (1999) definisi tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

Fisher, Schoenfeldt dan Shaw (1993: 471): Penilaian kinerja adalah suatu proses di mana kontribusi karyawan terhadap organisasi di nilai dalam suatu periode tertentu.

GT. Milkovich dan J.W. Boudreau (1994: 65): Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan di mana karyawan memenuhi / mencapai persyaratan yang ditentukan. Richard F. Olson (1981: 36): Penilaian kinerja adalah suatu strategi

untuk menilai seberapa banyak suatu jabatan/pekerjaan dilakukan; dan apabila perlu dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Dari batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap suatu aktivitas dari individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya di organisasi dengan harapan dapat memperbaiki kinerja dimasa depan.

2.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Anthony dan Govindarajan (1995) dalam Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) sistem, pengendalian manajemen pada hakekatnya memberikan jaminan bahwa organisasi yang dipimpin seorang atasan telah melaksanakan strateginya secara efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi kerap digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja. Pengukuran atau penilaian kinerja dari uraian diatas tentunya mempunyai manfaat seperti yang diungkapkan Ella (1999) sebagai berikut:

- 1) *Performance improvement*: Memberikan kesempatan bagi individu untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.
- 2) *Placement decision*: Mempengaruhi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan promosi, transfer dan demosi.
- 3) *Training and development needs*: Menentukan indikasi perlunya *retraining* bila kondisi kinerja buruk dan juga mengindikasikan perlunya pengembangan lebih lanjut mengenai potensi yang sudah ada.
- 4) *Career planning and development*: Pedoman dalam pengambilan keputusan tentang jalur karir yang seharusnya dipilih oleh seseorang.

- 5) *Staffing process deficiencies*: Menunjukkan kekuatan dan kelemahan pada prosedur staffing.
- 6) *Information inaccuracies*: Berpedoman pada informasi yang tidak akurat akan mengakibatkan kesalahan dalam hal pengisian kepegawaian dan konsultasi.
- 7) *Job Design Error*: Dapat mendiagnosa kesalahan dalam job design.
- 8) *Equal Employment opportunity*: Dapat memastikan tidak adanya unsur diskriminasi.
- 9) *External Challengges*: dapat membantu mengatasi masalah yang disebabkan faktor diluar lingkungan pekerjaan.
- 10) *Feed back Human Resources*: Dapat menggambarkan seberapa baik divisi sumberdaya manusia menjalankan fungsinya.

2.1.5. Kinerja Manajer

Pekerjaan manajer kerap kali tidak pasti dan tidak jelas. Bagi manajer, peran terpenting baginya mengelola dan menyelenggarakan berbagai pekerjaan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Pendekatan keuangan merupakan salah satu parameter yang sering digunakan suatu organisasi untuk melakukan penilaian terhadap kinerja manajer. Pendekatan keuangan ini informasinya bisa diperoleh dari laporan keuangan atau sumber laporan keuangan lainnya.

Kinerja manajer merupakan faktor yang meningkatkan keefektifan organisasi. Mahoney *et.al* (1963) mengemukakan bahwa kinerja manajer sebagai satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja manajerial. Mahoney *et.al* (1965) dalam Isti Rahayu (1999) mendefinisikan kinerja manajer berdasarkan fungsi manajemen pada teori manajemen klasik. Kinerja manajer diartikan dengan seberapa jauh manajer

mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan.

Penelitian dengan menggunakan kinerja manajer sebagai variabel dependen sudah lama dilakukan. Namun hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan yang tidak searah satu sama lain. Beberapa peneliti seperti Argyris (1952) dan Kennis (1979) menyatakan bahwa partisipasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Namun Milani (1975) tidak menemukan hubungan antara partisipasi dengan kinerja manajerial. Ketidakkonsistenan temuan dari peneliti tersebut menurut Chenhall dan Brownell (1988) disebabkan faktor kondisional atau adanya variabel moderating.

2.1.6. Hubungan Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Tugas dan Kinerja Manajer

Belum banyak orang yang menerima akuntansi untuk menilai pekerja. R.S Barry (1967) adalah orang pertama yang membuat penilaian terhadap sumberdaya manusia (*human resource valuation*) dengan mendasarkan proses akuntansi yang menggambarkan prosedur (*human resources accounting*) (Penny, 1998).

Informasi akuntansi seringkali digunakan sendiri atau bersama dengan informasi lainnya sebagai dasar mengevaluasi prestasi bawahan (Hirst, 1981). Perekaman aktivitas melalui angka-angka akuntansi (*accounting numbers*) merupakan informasi bagi manajemen untuk proses perencanaan, koordinasi dan penilaian evaluasi. Dari informasi maka pihak yang terkait akan menjadikan pedoman di masa mendatang. Dengan lain perkataan, informasi akuntansi akan mempengaruhi kinerja pihak pemakainya (manajer).

Penggunaan informasi akuntansi yang dinyatakan Hirst (1981) tidak berdiri sendiri tapi juga harus didukung informasi di luar akuntansi. Hal ini menunjukkan ada suatu hal yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi, yakni variabel kontinjensi. Ketidakpastian tugas yang dialami oleh individu yang sekaligus sebagai pemakai (*user*) informasi akuntansi. Pihak yang diukur dengan informasi akuntansi akan bereaksi atas prestasi yang selama ini dilakukannya. Aktivitas di masa mendatang akan dipengaruhi hasil penilaian melalui informasi akuntansi. Pengaruh informasi akuntansi tersebut juga ditentukan oleh ketidakpastian tugas yang terjadi dalam organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam bukunya "*The impact Of Budgets on People*" menjadikan Argyris (1952) sebagai orang pertama yang memelopori penelitian dengan menggunakan informasi akuntansi sebagai alat penilai prestasi bawahan. Dalam studinya, Argyris (1952) menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi sebagai penilai kinerja manajer dapat menyebabkan ketegangan, rasa dendam, saling curiga dan kurang percaya diri. Penggunaan informasi akuntansi sebagai penilai menyebabkan perilaku negatif bagi individu yang diukur, seperti memanipulasi data akuntansi. Penelitian Argyris ini kemudian dikembangkan dan dilanjutkan oleh peneliti lain seperti, Hopwood (1972) dan Otley (1978).

Hopwood (1972) sebagai salah satu peneliti yang mengembangkan temuan dari Argyris (1952), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi dengan *budget constraint style* membawa dampak negatif terhadap bawahan. Dan informasi akuntansi dianggap lemah sebagai alat penilai karena sifat kelemahan

yang dimilikinya. Dukungan hasil penelitian Hopwood (1972) terhadap kesimpulan penelitian Argyris (1952) ini tidak ditemukan oleh Otley (1978) dalam penelitiannya. Otley (1978) menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi sebagai alat ukur dapat berdampak positif terhadap bawahan dan informasi akuntansi baik sebagai alat penilai prestasi seseorang.

Perbedaan hasil penelitian Hopwood (1972) dan Otley (1978) ini mendorong Hirst (1981) ingin menyelidiki penyebab terjadinya perbedaan. Maka Hirst (1981) memasukkan variabel ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) dalam variabel penelitiannya. Hasil penyelidikan Hirst (1981) ini menghasilkan temuan bahwa faktor ketidakpastian tugas sangat menentukan perbedaan hasil penelitian. Atau dengan kata lain dalam situasi sedikit ketidakpastian tugas, informasi akuntansi merupakan ukuran yang relatif sempurna (*complete*) dalam menilai prestasi seseorang dan membawa dampak positif dan sebaliknya.

Peneliti lain yang memasukkan ketidakpastian tugas sebagai variabel dalam penelitiannya guna menilai perilaku manajer adalah Hariadi (1990), Saleke (1994), dan Fazli (2000). Hasil penelitian Hariadi (1990) menyimpulkan interaksi antara pengguna informasi akuntansi sebagai alat penilai (*reliance on accounting performance*) dan ketidakpastian tidak menunjukkan signifikansinya terhadap tingkat ketegangan bawahan. Saleke (1994) dengan mengambil manajer pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur sebagai responden penelitiannya. Saleke (1994) menyimpulkan bahwa: (1) penggunaan informasi sebagai alat penilai dan ketidakpastian tugas menunjukkan korelasi positif dan sangat signifikan terhadap perilaku manajer, (2) Variabel penggunaan informasi

akuntansi sebagai alat penilai mempunyai korelasi positif dan sangat signifikan terhadap variabel ketidakpastian tugas. Fazli (2000) menggunakan metode *quasi experimentation* dalam penelitiannya dengan sample mahasiswa Magister Manajemen UGM, menemukan bahwa informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas berdampak pada perilaku manajer. Namun pengaruh variabel penelitian tersebut mempunyai signifikansi yang relatif kecil untuk mendukung hipotesis penelitian Fazli (2000).

Riset yang terkait dengan kinerja manajer dilakukan oleh beberapa peneliti. Argyris (1952) dan Kennis (1979) diantaranya, dan mereka menyimpulkan bahwa partisipasi berhubungan positif dengan kinerja. Namun Milani (1975) tidak menemukan hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Temuan yang tidak konsisten tersebut menurut Chenhall dan Brownell (1988) disebabkan salah satunya adalah faktor kondisional (ada variabel moderating).

Isti Rahayu (2000) dalam pengujian empiris atas pengaruh ketidakpastian lingkungan dan partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial, berhasil membuktikan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Temuan tersebut sekaligus mendukung penelitian-penelitian terdahulu, meskipun tidak berhasil dibuktikan hipotesis mengenai ketidakpastian lingkungan menguatkan pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial.

Arief (2000) yang mengambil PT. Badak NGL.CO. Bontang Kalimantan Timur sebagai sampel penelitiannya. Studi Arief (2000) ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan anggaran partisipatif dengan kinerja para manajer melalui pengaruh tidak langsung motivasi. Kesimpulan yang khusus berlaku dalam lingkungan

PT. Badak NGL.CO. Bontang Kalimantan Timur adalah motivasi tidak berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja. Hasil temuan ini mendukung kesimpulan penelitian Brownell dan McInnes yang menyatakan motivasi tidak dapat berperan sebagai variabel penyalang yang menghubungkan partisipasi dengan kinerja Arief, 2000).

Penelitian ini memasukkan informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas sebagai variabel independen seperti yang dilakukan peneliti terdahulu, seperti Hirst (1981) Hariadi (1990), Saleke (1994) dan Fazli (2000). Namun penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu yang menggunakan perilaku manajer sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan kinerja manajer sebagai variabel dependen seperti yang pernah dilakukan oleh Argyris (1952) dan Kennis (1979).

Temuan yang tidak konsisten dalam penelitian terdahulu menurut Chenhall dan Brownell (1988) disebabkan adanya faktor kondisional, salah satunya adanya variabel moderating. Sehubungan adanya faktor kondosional tersebut maka ketidakpastian tugas dijadikan variabel moderating untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer.

2. 3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Informasi akuntansi seringkali digunakan, sendiri, atau bersama dengan informasi lainnya, sebagai dasar mengevaluasi prestasi bawahan (Hirst, 1981), digunakan sebagai variabel independen dalam suatu penelitian. Menurut studi Hopwood (1972) dalam penilaian kinerja manajer secara langsung berpengaruh terhadap perilaku manajer. Informasi akuntansi yang sifatnya positif dalam arti menunjukkan evaluasi /

penilaian dan kinerja yang bagus akan membentuk perilaku positif dan sebaliknya. Temuan Hopwood (1972) berbeda dengan kesimpulan yang dinyatakan oleh Otley (1978). Maka Hirst (1983) memasukkan variabel ketidakpastian tugas sebagai upaya untuk mengetahui perbedaan penelitian yang dilakukan Hopwood (1972) dan Otley (1978). Hirst (1983) menyimpulkan bahwa ketidakpastian tugas sangat menentukan atau dengan kata lain ketidakpastian yang rendah, informasi akuntansi merupakan ukuran yang relatif sempurna (*complete*) dalam menilai prestasi seseorang dan berdampak positif.

Selain Hirst (1983), Hariadi (1990) dan Saleke (1994) juga memasukkan ketidakpastian tugas dalam penelitiannya. Hariadi (1990) yang menyimpulkan interaksi antara pengguna informasi akuntansi sebagai alat penilai (*reliance on accounting performance*) dan ketidakpastian tugas menunjukkan signifikansinya terhadap tingkat ketegangan bawahan. Saleke (1994) menyimpulkan penilaian dengan informasi akuntansi dalam ketidakpastian tugas rendah akan menyebabkan manajer berperilaku positif. Fazli (2000) dengan menempatkan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating menyimpulkan bahwa informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas berdampak pada perilaku manajer yang dengan tingkat signifikansi relatif kecil untuk mendukung hipotesis penelitiannya. Kesimpulan Fazli (2000) dapat dirinci sebagai berikut: (1) penggunaan informasi akuntansi pada saat ketidakpastian tugas rendah cenderung menyebabkan perilaku yang positif, (2) Penilaian prestasi dan kinerja tanpa menggunakan informasi akuntansi pada saat ketidakpastian tugas rendah menyebabkan perilaku yang positif terhadap manajer, (3) penggunaan informasi akuntansi pada saat

ketidakpastian tugas tinggi menyebabkan manajer berperilaku negatif dan, (4) penilaian prestasi dan kinerja tanpa informasi akuntansi dan pada saat ketidakpastian tugas tinggi menyebabkan kecenderungan manajer berperilaku positif.

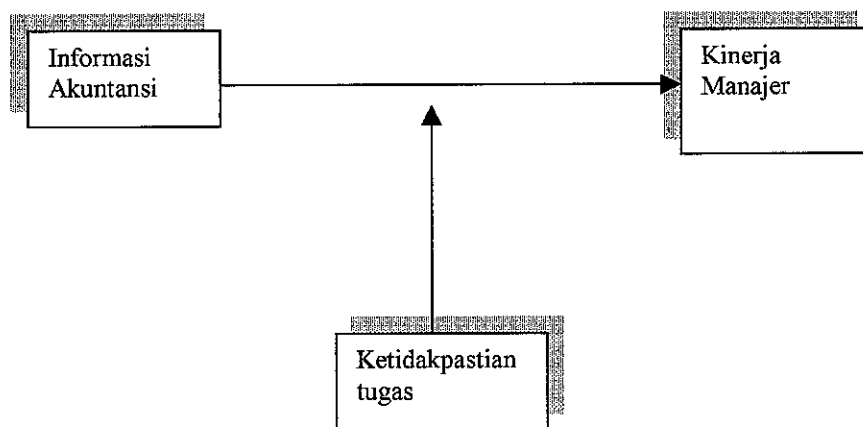
Faktor yang meningkatkan keefektifan di organisasi, salah satunya adalah kinerja manajer seperti yang dikemukakan Mahoney *et.al* (1963). Penggunaan informasi akuntansi melalui penganggaran sebagai variabel independen dengan kinerja manajer sebagai variabel dependen dilakukan dalam suatu penelitian. Dan hasil penelitian memberikan kesimpulan yang tidak searah satu sama lain. Beberapa peneliti seperti Argyris (1952) dan Kennis (1979) menyatakan bahwa partisipasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hubungan antara partisipasi dengan kinerja manajerial tidak ditemukan oleh Milani (1975). Ketidakkonsistenan temuan tersebut menurut Chenhall dan Brownell (1988) disebabkan faktor kondisional (ada variabel moderating) yang merupakan salah satu penyebabnya.

Penggunaan motivasi sebagai variabel intervening dilakukan Brownell dan Mc. Innes (1986) untuk menguji hubungan antara partisipasi dengan kinerja. Namun penelitian ini gagal membuktikan bahwa partisipasi akan meningkatkan kinerja manajerial melalui peningkatan motivasi. Isti Rahayu (1999) berhasil membuktikan bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dari uraian yang singkat atas penelitian yang pernah dilakukan. Maka dapat di susun kerangka pemikiran konseptual untuk penelitian sebagai berikut:

GAMBAR 2.2

KERANGKA PEMIKIRAN PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP
KINERJA MANAJER DENGAN KETIDAKPASTIAN TUGAS SEBAGAI
VARIABEL MODERATING



2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang merupakan pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Kerlinger, 2000, h. 30) memegang peranan penting dan mutlak diperlukan dalam penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini akan diberikan hipotesis alternatif yang menunjukkan ada hubungan atau adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Akuntansi merupakan media informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan oleh pelaku akuntansi (Ishak, 1999) dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Dalam Fazli (2000), Hopwood (1972) menyatakan bahwa informasi berpengaruh dalam menilai kinerja seorang manajer yang secara langsung juga berpengaruh terhadap perilaku manajer. Brownell (1982) dalam studinya meneliti dampak partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial menyimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran meningkatkan

kinerja manajerial. Penelitian Indiantoro (1993) dalam Bambang (2000) menemukan hubungan positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.

Dari uraian mengenai penganggaran yang merupakan bagian dari informasi akuntansi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajer. Temuan umum yang berkaitan dengan informasi akuntansi dalam tulisan Sutrisno (2000) dinyatakan bahwa informasi akuntansi berpengaruh terhadap pembuatan keputusan manajerial. Maka hipotesis alternatif yang diberikan adalah:

Hipotesis 1 : Informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajer.

Argyris (1952) dan Hopwood (1972) menyatakan adanya dampak akibat penggunaan informasi akuntansi sebagai alat ukur kinerja terhadap perilaku pekerja. Namun Otley (1978) tidak menemukan kesimpulan yang sama dengan temuan dari Hopwood (1972). Hirst (1981) melihat kemungkinan perbedaan itu disebabkan adanya faktor kondisional. Maka pengembangan penelitian akuntansi keperilakuan ke arah teori kontijensi dengan variabel ketidakpastian tugas dilakukan oleh Hirst (1981). Dan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) akan mempengaruhi perilaku dan kinerja manajer. Brownell dan Hirst (1986) juga memasukkan variabel ketidakpastian tugas dengan partisipasi anggaran. Studi mereka menyimpulkan partisipasi hanya akan tinggi pada saat ketidakpastian tugas rendah.

Gonvindarajan (1986) menggunakan variabel ketidakpastian lingkungan untuk menguji hubungan partisipatif dengan sikap dan kinerja manajer. Dari penelitian ini ditemukan: (1) ketidakpastian lingkungan yang tinggi pengaruh partisipasi semakin besar terhadap kinerja manajerial, (2) ketidakpastian lingkungan yang tinggi partisipasi

memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap sikap dan motivasi manajer, (3) ketidakpastian lingkungan yang tinggi, partisipasi penyusunan anggaran yang tinggi akan mengurangi slack anggaran.

Kren (1992) tidak berhasil menunjukkan perubahan lingkungan akan berpengaruh terhadap partisipasi. Namun Kren (1992) menemukan saat perubahan lingkungan tinggi partisipasi digunakan sebaik mungkin oleh manajer untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan tugas. Hasil studi Hariadi (1990) dalam Fazli (2000) yang berkaitan dengan ketidakpastian tugas dalam menilai perilaku manajer, menunjukkan terdapat interaksi antara pemakaian informasi akuntansi sebagai alat penilai dak ketidakpastian tugas dan pengaruh terhadap tingkat ketegangan bawahan yidak signifikan. Saleke (1994) menyimpulkan penilaian dengan informasi akuntansi dalam ketidakpastian tugas rendah akan berpengaruh terhadap perilaku manajer.

Berkaitan dengan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating maka diberikan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer pada saat ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dengan arah dan tujuan perolehan informasi yang relevan dengan rumusan masalah maka diperlukan data. Pada dasarnya dapat digolongkan menjadi dua jenis: (1) data primer dan (2) data sekunder. Penelitian ini memerlukan data primer dari manajer koperasi yang ada di karesidenan Madiun untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Selain data primer juga dibutuhkan data sekunder yang diperoleh dari dinas Koperasi yang ada di Karesidenan Madiun guna penentuan daerah sampel, ukuran sampel dan alamat kerja responden (manajer koperasi).

3.2. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi yang dipilih adalah manajer koperasi sebagai unit analisis yang meliputi KUD dan Non KUD di Karesidenan Madiun. Pemilihan koperasi di karesidenan Madiun melihat sebagai salah satu daerah di Jawa Timur yang mempunyai keberhasilan yang menakjubkan dalam berbagai bidang. Keberhasilan tersebut salah satunya peningkatan produksi padi dan dalam hal basis pertanian (Dick, *et al*, 1997. H. 1) dimana karesidenan Madiun termasuk sebagai daerah yang dimaksud diatas. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peranan Koperasi khususnya KUD. Karesidenan Madiun memiliki koperasi yang banyak yakni 1500 koperasi dan berpotensi dalam pembangunan daerah. Jumlah koperasi di Karesidenan Madiun dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.1

No	Daerah	KUD	NON KUD	JUMLAH
1.	Kotamadya Madiun	1	191	192
2.	Kabupaten Madiun	21	262	283
3.	Kab. Ponorogo	26	299	325
4.	Kab. Magetan	15	192	207
5.	Kab. Ngawi	30	301	331
6.	Kab. Pacitan	13	149	162
	Total	106	1394	1500

Sumber: Informasi via telpon dari Dinas Koperasi Kabupaten: Ngawi dan Pacitan. Kantor Dinas Koperasi: Kab. Magetan, Kab. Ponorogo, Kab.Madiun dan Kodya Madiun yang sudah di olah.

Dalam penelitian ini penggunaan sampel dilakukan dengan teknik *clustered sampling*. Pemilihan teknik clustered sampling ini didasari oleh obyek yang diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 1999, h. 76). Clustered sampling dua tahap dilakukan pada penelitian ini, meliputi: tahap pertama, memilih sampel daerah penelitian. Tahap kedua, menentukan besarnya sample (*sample size*) dari daerah yang dijadikan sample. Secara rinci dua tahapan dari clustered sampling adalah sebagai berikut:

- (1) Dari Informasi yang dikumpulkan terdapat enam daerah populasi, meliputi: Kodya Madiun, Kabupaten Madiun, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Magetan, Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Ngawi. Karena jumlah koperasi dalam populasi yang cukup

banyak dan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dari peneliti. Maka dari enam daerah populasi diambil sampel empat daerah yaitu: Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan dan Kodya Madiun.

- (2) Tahap kedua menentukan ukuran sampel. Responden dalam penelitian ini adalah manajer koperasi, jadi populasi penelitian koperasi yang memiliki manajer. Dari informasi yang diperoleh dari Dinas Koperasi untuk daerah sampel diketahui: Kabupaten Ponorogo memiliki 71 manajer, Kabupaten Madiun dan Magetan masing-masing 25 manajer dan Kota Madiun 3 manajer. Dari jumlah populasi untuk unit analisis manajer koperasi sebanyak 124 manajer dapat ditentukan ukuran sampelnya. Penentuan ukuran sampel ini digunakan moe 10% (Rao, 1996) dengan menggunakan formula dari Rao (1996):

$$n = N / 1 + N (\text{moe})^2$$

Dimana: n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

moe = Margin of error (biasanya moe \pm 10%)

Maka dari rumus tersebut diketahui besarnya ukuran sampel:

$$n = 124 / 1 + 124 (0,1)^2 \text{ maka } n = 55,36$$

Dari perhitungan yang menghasilkan 55 (pembulatan) koperasi sebagai sampel penelitian. Ukuran sampel tersebut hampir sama jumlahnya dengan besarnya sampel yang digunakan Saleke (1994) yaitu sebesar 50 perusahaan manufaktur untuk mengetahui pengaruh penggunaan informasi keuangan dan ketidakpastian tugas

terhadap perilaku manajer. Dari besarnya sampel sebanyak 55 koperasi, responden akan dipilih secara random tiap daerah dengan rincian secara proporsional sebagai berikut:

Kabupaten Ponorogo = $71/124 \times 55 = 32$ manajer

Kabupaten Madiun = $25/124 \times 55 = 11$ manajer

Kabupaten Magetan = $25/124 \times 55 = 11$ manajer

Kodya Madiun = $3/124 \times 55 = 1$ manajer

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari responden (sumber asli) dapat diperoleh dengan dua metode: (1) metode survey dan (2) metode observasi. Metode yang tepat untuk penelitian ini adalah metode yang menggunakan metode survey yang dilakukan dengan pengumpulan data melalui pengisian kuesioner yang dapat dilakukan dengan mengunjungi responden dan satu minggu kemudian mengambilnya atau berdasarkan kesepakatan yang dibuat.

Pengumpulan data digunakan cara yang berbeda dengan alasan ada beberapa responden yang jaraknya dekat dengan peneliti akan di datangi untuk menyerahkan kuesioner dan mengambilnya sesuai kesepakatan. Pengiriman lewat pos dilakukan bila lokasi jarak responden jauh dari peneliti dan sulit ditempuh. Dari dua cara pengumpulan data maka tingkat kemungkinan tanggapan (*response rate*) diharapkan sebesar 20%. Dan jumlah kuesioner yang harus disebar minimal 280. Sehubungan dengan populasi penelitian pada daerah sampel sebanyak 124 responden maka semua populasi dikirim. Keadaan yang terbatas ini maka dapat dikatakan secara riil *response rate* sebesar 44,35%.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Dalam sebuah penelitian istilah variabel penelitian kerap kali hadir dalam kata maupun ucapan yang keberadaannya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu riset. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah informasi akuntansi yang dipergunakan koperasi, ketidakpastian tugas yang terjadi dan kinerja manajer.

Variabel dapat dikelompokkan dalam berbagai cara, dari fungsinya variabel dibagi menjadi dua:

- (1) Variabel independen adalah jenis/ tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain. Informasi akuntansi merupakan variabel independen, sedangkan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating.
- (2) Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja manajer.

Penelitian ini menggunakan definisi operasional atas variabel yang menjadi amatan adalah sebagai berikut :

- 1) Informasi akuntansi merupakan suatu faktor yang menentukan penilaian prestasi dan kinerja manajer dan dioperasionalisasikan sebagai alat penilai (*reliance accounting performance measure*). Instrumen Hirst (1983) dipergunakan dalam penelitian ini karena dapat digunakan untuk manajer sektor industri dan non industri. Instrumen pernyataan digunakan oleh Hirst (1983) meliputi lima butir pernyataan yang dimaksudkan untuk mendeteksi sejauh mana prestasi manajer dapat diungkap oleh data kuantitatif. Lima butir pernyataan tersebut meliputi pengukuran kinerja;

penghargaan, promosi, hubungan atasan dan bawahan dan pengukuran kinerja berdasarkan tingkatan. Setiap responden diminta untuk menjawab 5 butir pernyataan yang mengukur prestasi manajer dengan memilih skala 1 sampai dengan 7.

- 2) Ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah aturan pelaksanaan tugas. Variabel ketidakpastian tugas dalam penelitian diukur instrumen yang dikembangkan oleh Saleke (1994) yang juga digunakan dalam penelitian Fazli (2000). Instrumen tersebut memuat pernyataan mengenai hal-hal yang mempengaruhi tingkat ketidakpastian tugas. Dari pernyataan yang diajukan, disediakan pilihan jawaban dan diberi skala peringkat 1 sampai 7.
- 3). Kinerja manajer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan manajer dalam pelaksanaan tugas manajerialnya, seperti perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara menyeluruh. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen *self-rating* yang dikembangkan oleh Mahoney *et al* (1963). Selain Mahoney *et al* (1963), instrumen ini juga dipakai peneliti sebelumnya, seperti: Brownell (1982), Brownell dan Mc Innes (1986), Frucot dan Shearon (1991) dan Indriantoro (1993). Menurut Govindarajan (1986) penggunaan instrumen kinerja manajer Mahoney *et al* (1963) memiliki keunggulan dibandingkan pengukuran lainnya. Kelebihannya adalah: (1) memiliki validitas dan reliabilitas yang memuaskan, (2) mengungkapkan dimensi-dimensi kinerja manajerial secara nyata. Dalam instrumen ini responden diminta untuk mengukur kinerjanya yang terbagi menjadi 8 dimensi yaitu: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi

dan representasi serta satu dimensi secara keseluruhan.. Skala kinerja terdiri sendiri dengan memilih skala 1 sampai 7, di mana skala 1- 2 untuk kinerja di bawah rata-rata, skala 3-5 untuk kinerja rata-rata, dan skala 6 - 7 untuk kinerja di atas rata-rata.

3.5. Teknik Analisis

Data yang diperoleh tidak akan berfungsi bila tidak dianalisis lebih lanjut karena analisis berfungsi mereduksi data menjadi perwujudan yang dapat dipahami dan ditafsir dengan cara tertentu hingga relasi masalah penelitian dapat ditelaah serta diuji (Kerlinger, 2000, h. 217-218). Data akan bermanfaat bila ada analisis terhadap data tersebut. Disini nampak peran analisis dalam suatu penelitian memberikan penjelasan (*to explain*) dan menginterpretasikan atas perolehan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan disini adalah rata-rata, median, kisaran, modus dan deviasi standar untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian pada data primer dan mendeskripsikan variabel penelitian.

2. *Reliability* dan *Validity*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Reliabilitas diukur melalui tiga pendekatan (Indriantoro dan Supomo, 1999, h. 180) yaitu: (1) koefisien stabilitas, (2) koefisien ekuivalensi dan (3) reliabilitas konsistensi internal. Reliabilitas instrument akan digunakan pendekatan internal dengan *Cronbach Alpha* sedangkan validitas menggunakan uji analisis faktor.

3. Pengujian *Non – Response Bias*

Pengumpulan data yang dilakukan melalui jasa pos perlu dilakukan uji response bias. Pengujian non - respon bias ini bertujuan melihat karakteristik jawaban responden yang mengembalikan kuesioner dan yang tidak mengembalikan kuesioner (*non respondents*). Test ini membagi dua kelompok yaitu : (1) kelompok awal yaitu kelompok yang mengembalikan kuesioner yang diisinya sejak awal sampai batas waktu pengembalian yang diberikan peneliti (2) kelompok akhir (*late respon*) yaitu kelompok responden yang mengirimkan kembali kuesioner setelah satu minggu dari batas yang ditentukan. Pengujian non respon bias atas variabel yang diamati dalam penelitian ini menggunakan *t – test*.

4. Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan penggunaan metode regresi ganda (*multiple regression*) maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdapat dalam regresi berganda sebagai berikut:

- a. Uji Autokorelasi, pengujian asumsi klasik ini bertujuan apakah model regresi linier yang digunakan terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Uji gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil Durbin Watson dengan bantuan program SPSS

dengan patokan (Gunawan, 1996, h. 248): (1) jika $d < d_L$ atau $d > (4 - d_L)$ maka terdapat autokorelasi, (2) Jika d terletak antara d_U dan $(4 - d_U)$ maka tidak ada otokorelasi dan (3) jika d terletak antara d_L dan d_U atau di antara $(4 - d_U)$ dan $(4 - d_L)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconclusive*).

- b. Uji Multiikolinearitas, uji ini bertujuan menguji apakah model regresi yang diberikan dalam suatu penelitian terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat hubungan antar variabel independen. Mengetahui ada tidaknya multicollinearity dalam penelitian ini akan dibantu dengan program SPSS. Kedua variabel independen yaitu informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas dimasukkan kedalam program regresi. Hasil dapat dilihat dengan melihat besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. pedoman yang dipakai untuk suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah nilai VIF semua variabel independen dibawah nilai 10 dan nilai *tolerance* diatas nilai 0,1 (Hair, 1995).
- c. Uji heteroskedastisitas, pengujian asumsi klasik ini mempunyai tujuan terhadap pemakai model regresi yang digunakan apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan digunakan uji korelasi rank Spearman.

5. Model analisis data

a. Analisis Regresi

Data dari responden (data primer) yang telah diolah berkaitan dengan perilaku manajer dalam penggunaan informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas akan diberi skor sehingga menjadi penelitian kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi (*Regression analysis*) sebagai model memprediksi dan mempelajari hubungan kausal antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Menurut Hadi (1986) dalam Siti Muryani (2000), analisis regresi digunakan untuk menentukan persamaan matematis hubungan fungsional antara variabel penelitian.

b. Pengujian Hipotesis

Dari model analisis yang digunakan *regression analysis* maka pengujian terhadap hipotesis dengan tingkat keyakinan 5% dapat dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

(1) Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui apakah informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer bisa dilihat dari analisis regresi. Hipotesis 1 (h1) dengan model analisis:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Di mana: Y = Kinerja Manajer

X1 = Informasi akuntansi

e = error

Model regresi di atas dengan bantuan program SPSS akan menghasilkan R^2 yang menyatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang di uji. Hipotesis 1 diuji dengan melihat nilai t hitung dan t tabel atau *p value* dengan ketentuan sebagai berikut: Hipotesis alternatif diterima jika:

$$(a) t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$$

$$(b) \text{ atau } p \text{ value} < 5\%$$

(2) Pengujian hipotesis 2 H

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan *multiple regression*, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja manajer

X_1 = Informasi akuntansi

X_2 = Ketidakpastian tugas

X_1X_2 = Interaksi antara informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas

e = error

Sebagaimana halnya persamaan regresi sederhana diatas yang diolah dengan program SPSS, hipotesis 2 (h2) yang dianalisis dengan model *multiple regression* juga akan diolah dengan bantuan program SPSS. Pengolahan data

untuk model regresi berganda akan menghasilkan R^2 yang menunjukkan interaksi antara informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer. Hipotesis kedua ini di uji dengan membandingkan melihat nilai F atau *p value*. Hipotesa alternatif diterima jika:

(a) $F_{hitung} > F_{tabel}$

(b) atau $p\ value < 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Bagi koperasi yang sederhana pengurus bertindak sebagai manajer (Arifinal, 1984, h. 246). Maka seringkali banyak orang membaurkan pengertian antara pengurus dengan manajer dalam dunia koperasi. Pada bagan organisasi terlihat bahwa pengurus memiliki posisi diatas manajer. Dalam proses terbentuknya, pengurus dipilih para anggota melalui rapat anggota untuk memimpin koperasi dalam satu kurun waktu kepengurusan. Sedangkan manajer seperti tertuang pada Undang-Undang no. 25 tahun 1992 pasal 32 ayat 1,” pengurus koperasi dapat mengangkat pengelola yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha.”

4.2. Profil Responden

Program Pemantapan Kelembagaan Koperasi yang bertujuan untuk menata dan memantapkan kelembagaan koperasi agar sesuai dengan kebutuhan gerakan koperasi (BPS, 1998, h. 412) merupakan salah satu program pokok koperasi pada Repelita VI. Peningkatkan perkembangan koperasi dan jumlah anggotapun terjadi.

Dari daerah sampel sebanyak 1007 koperasi baik KUD dan non KUD, tidak setiap koperasi memiliki manajer untuk mengelola organisasi tersebut. Berdasarkan kuesioner yang diisi responden diperoleh maka akan ditampilkan profil responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin manajer koperasi menunjukkan profesi manajer pada koperasi mayoritas diduduki oleh jenis kelamin laki-laki. Tabulasi jenis kelamin manajer koperasi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.1
JENIS KELAMIN MANAJER

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1. Laki – laki	55	100
2. Perempuan	-	-
J u m l a h	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

b. Usia Manajer

Umur manajer koperasi menunjukkan, umur terbanyak sekitar 58,18% responden memiliki usia antara 30 – 39 tahun atau sebanyak 32 orang. Sisanya 41,82% atau 23 responden mempunyai usia diatas 40 tahun.

TABEL 4.2
USIA MANAJER

Usia Manajer	Jumlah	Persentase
Kurang dari 29 tahun	-	-
30 – 39 tahun	32	58,18
Lebih dari 40 tahun	23	41,82
J u m l a h	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

c. Pendidikan Manajer

Pendidikan manajer koperasi menunjukkan untuk pendidikan tingkat sarjana (S1) mencapai jumlah 38 orang atau 69,09 % merupakan jumlah yang terbanyak. Menyusul pendidikan setingkat SLTA sebanyak 15 orang atau 27,27% dan untuk pendidikan sarjana muda (Diploma tiga) sebanyak 2 orang atau 3,64%. Selengkapnya dapat disajikan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3

PENDIDIKAN MANAJER

Pendidikan manajer	Jumlah	Persentase
SLTA	15	27,27
Sarjana Muda (D3)	2	3,64
Sarjana (S1)	38	69,09
J u m l a h	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

d. Masa Kerja

Masa kerja menjadi manajer menunjukkan bahwa masa kerja dibawah 5 tahun merupakan yang terbesar jumlahnya yaitu sebanyak 32 orang atau 58,18%, menyusul masa kerja antara 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 15 orang atau 27,27% dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 8 orang atau 14,55 %. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.4
MASA KERJA MANAJER

Masa Kerja Manajer	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	32	58,18
5 – 10 tahun	15	27,27
Lebih dari 10 tahun	8	14,55
	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

- e. Berikut ini akan disajikan tabel mengenai profil dimana manajer koperasi bekerja dengan banyaknya karyawan yang dibawahinya:

TABEL 4.5
MACAM KOPERASI

KETERANGAN	Jumlah	Persentase
Jenis Koperasi:		
- KUD	41	74,55
- KSP	3	5,45
- KSU	2	3,64
- KPN/KOPKAR	1	1,82
- KBPR	8	14,54
Jumlah	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

TABEL 4.6
JUMLAH BAWAHAN

Jumlah Bawahan	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 karyawan	3	5,45
6 – 10 karyawan	16	29,09
Lebih dari 10 karyawan	36	65,45
J u m l a h	55	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Tampilan tabel 4.5 menunjukkan bahwa pengembalian kuesioner dilakukan oleh manajer dengan persentase sebesar 74,55% dari KUD, 14,54 dari manajer Koperasi Bank Perkreditan Rakyat (KBPR) dan 5,45 dari manajer yang ada di KSP dan 3,64% dari manajer KSU. Dan 1,82 % tingkat pengembalian kuesioner dilakukan oleh manajer yang berada di Koperasi Karyawan.

Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa manajer koperasi membawahi karyawan yang tidak sama. Membawahi karyawan di atas 10 karyawan dinyatakan sebesar 29,09% atau 16 manajer. Membawahi karyawan di bawah 5 orang dinyatakan manajer sebesar 5,45% atau 3 orang. Terbesar 65,45% atau 36 orang menyatakan membawahi 6 - 10 karyawan.

4.3. Uji *Non – Response Bias*

Bila tingkat pengembalian (*responde rate*) rendah maka masalah ini perlu dilakukan uji *non response bias*. Pengujian *non response bias* dilakukan dengan membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan karakteristik responden yang tidak berpartisipasi. Uji ini dilakukan pada tiga variabel penelitian, yaitu: informasi akuntansi, ketidakpastian tugas dan kinerja manajer. Pengujian *non response bias* kuesionernya dibedakan menjadi dua bagian, meliputi: pengembalian awal dari ketentuan sejumlah 43 dan pengembalian akhir sebanyak 12. Hasil uji *response bias* dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.7

HASIL UJI *NON RESPONSE BIAS*

Variabel	Awal		Akhir		T- value	p - value
	Mean	SD	Mean	SD		
Informasi Akuntansi (X_1)	25,6512	5,1864	26,0000	5,3767	-0,339	0,736
Ketidakpastian Tugas (X_2)	28,9302	10,8395	26,9167	9,7650	-1,397	0,168
Kinerja manajer (Y)	42,5814	9,4824	41,8333	10,8195	0,578	0,556

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari hasil pengujian nilai *t - value* dan *p-value* dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel tersebut tidak terdapat perbedaan *respon* antara kuesioner yang diterima awal dengan kuesioner yang diterima akhir.

4.4. Uji Validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas atau uji kesahihan dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat terhadap sesuatu yang ingin diukur. Hasil uji untuk mengetahui validitas atas item-item pernyataan-pernyataan variabel penelitian diketahui untuk informasi akuntansi nampak dalam tampilan output SPSS (lampiran 2) terlihat bahwa informasi akuntansi mampu menjelaskan variasi sebesar 67,283%, ketidakpastian tugas mampu menjelaskan 40,278% dan kinerja manajer sebesar 69,699%.

Dari tabel 4.9 untuk informasi akuntansi diketahui bahwa pernyataan dalam variabel tersebut memiliki nilai yang besar. Namun untuk tabel 4.8 validitas dari ketidakpastian tugas terlihat ada beberapa pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* yang kurang pada kisaran 0,4 (Chia, 1995). Pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan untuk pernyataan nomer 4, 5, 6 dan 8. Sedangkan pernyataan

informasi akuntansi dan kinerja manajer semuanya valid karena memiliki nilai diatas *loading factor* di atas kisaran 40% (Chia, 1995). Untuk penganalisisan, data indikator yang tidak valid dikeluarkan dari analisis khususnya pada variabel ketidakpastian tugas. Berikut ini akan disajikan tabel yang berkaitan dengan hasil analisis faktor dengan bantuan SPSS:

TABEL 4.8
Faktor Analisis Ketidakpastian Tugas

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
X1	.570	.250	.563	-.194
X2	.608	-3.00E-02	.620	-7.04E-02
X3	.635	.487	.192	-5.10E-02
X4	.424	-.708	.152	.413
X5	.455	.131	.176	-.375
X6	.280	.279	7.413E-02	.741
X7	.584	.628	-.125	4.224E-02
X8	.380	.466	-.289	.544
X9	.789	-.370	.261	.174
X10	.790	.161	-.222	-.328
X11	.740	3.748E-02	.136	.166
X12	.590	-7.53E-02	-.609	.160
X13	.862	-.281	-.105	-5.17E-02
X14	.678	-7.31E-02	-.495	-.453
X15	.805	-.424	-.183	-2.75E-03

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Sumber: Diolah Dari Data Primer, 2001

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan internal dengan *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi diantara butir-butir pernyataan dalam suatu instrumen. Berdasarkan hasil dengan memakai program SPSS maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.11
ANALISIS UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Informasi Akuntansi	0,8732	<i>Reliable</i>
Ketidakpastian Tugas	0,8878	<i>Reliable</i>
Kinerja Manajer	0,9450	<i>Reliable</i>

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari tabel analisis uji reliabilitas yang dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel diperoleh *Alpha* untuk informasi akuntansi sebesar 0,8732, ketidakpastian tugas sebesar 0,8878, dan kinerja manajer menunjukkan alpha dengan angka 0,9450. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1978). Instrumen dalam penelitian ini memiliki ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah *reliable*.

4.5. Uji Model

a. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan statistik parametris, maka data pada setiap variabel penelitian perlu dulu diuji normalitasnya. Karena

TABEL 4.9
Faktor analisis informasi Akuntansi

Component Matrix

	Compon ent
	1
X1	.797
X2	.805
X3	.891
X4	.844
X5	.746

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: Diolah Dari Data Primer, 2001

TABEL 4.10
Faktor Analisis Kinerja Manajer

Component Matrix

	Compon ent
	1
X1	.874
X2	.909
X3	.741
X4	.911
X5	.887
X6	.627
X7	.824
X8	.849
X9	.849

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: Diolah Dari Data Primer, 2001

penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, maka pengujian normalitas data meliputi ketiga data. Pengujian normalitas dilakukan dengan Chi Square dimana bila Chi Square hitung lebih kecil Chi Square tabel maka disimpulkan data berdistribusi normal. Berikut ini akan ditampilkan uji normalitas dengan bantuan program SPSS:

TABEL 4.12
UJI NORMALITAS

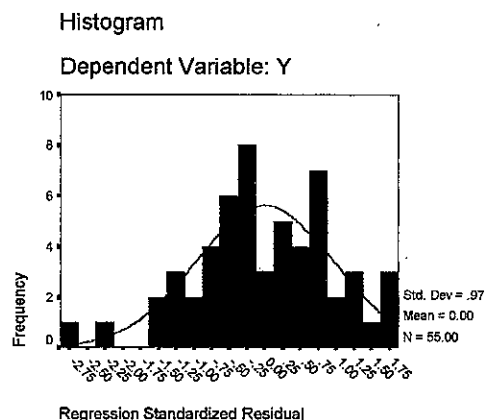
Variabel	Chi Square hitung	Chi Square tabel	Kesimpulan
Informasi akuntansi (X_1)	22,727	28,869	Normal
Ketidakpastian tugas (X_2)	18,691	31,410	Normal
Kinerja Manajer	15,764	38,885	Normal
Interaksi X_1 dan X_2	4,091	43,773	Normal

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari tabel 4.12 setelah dibandingkan Chi Square hitung lebih kecil bila dibandingkan dengan Chi Square tabel. Karena harga Chi square hitung lebih kecil dari harga Chi square tabel maka distribusi dinyatakan normal (Sugiyono, 1999. H. 176). Sehingga dari uji normalitas penggunaan statistik parameteris untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan. Selain dari uji Chi Square normalitas dapat dilihat melalui histogram dan dari olah SPSS dapat ditampilkan histogram tersebut:

GAMBAR 4.1

HISTOGRAM



Sumber: Diolah Dari Data Primer, 2001

b. Pengujian asumsi klasik

Penggunaan alat analisis dengan menggunakan regresi ganda (*multiple regression*) tidak lepas dari penyakit klasik regresi, maka untuk itu diperlukan pengujian.

(1) Pengujian gejala autokorelasi

Uji adanya gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil Durbin Watson hitung. Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.13

HASIL UJI DURBIN WATSON

	DW Hitung	DW Tabel	Kesimpulan
Uji Model 1	1,861	1,60 – 2,40	Tidak ada autokorelasi
Uji model 2	2,031	1,64 – 2,36	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari hasil uji Dw yang nampak pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa Dw hitung untuk model 1 sebesar 1,861 dan model 2 memiliki Dw hitung sebesar 2,031. Dw hitung dari kedua model tersebut memiliki nilai d yang terletak antara d_u dan $(4 - d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada korelasi (Gunawan, 1996, h. 248).

(2) Pengujian asumsi pertama dengan multikolinieritas, dilakukan dengan mendeteksi besaran nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* atau dengan melihat besaran korelasi antar variabel independen. Berikut ini akan ditampilkan tabel yang berkaitan dengan pengujian asumsi klasik pada model dua :

TABEL 4.14
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Tolerance Value	VIF	Kesimpulan
Informasi akuntansi	0,888	1,127	Tidak terjadi multikolinieritas
Ketidakpastian Tugas	0,888	1,127	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan VIF yang menunjukkan untuk masing-masing variabel informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas sebesar 1,127 dan *tolerance* masing-masing senilai 0,888. Berdasarkan pedoman suatu model regresi bebas multikolinieritas nilai VIF semua variabel independen di bawah nilai 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1 (Hair, 1995). Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

(3) Pengujian gejala heteroskedastisitas

Asumsi penting lain model regresi linear klasik lainnya adalah heteroskedastisitas. Untuk itu diperlukan pengujian untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji koefisien Rank Spearman. Dasar analisis

yang digunakan apabila nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang kritis (*critical t value*) maka ada heteroskedastisitas (J. Supranto, 1984, h.60). Adapun hasil uji dapat ditampilkan dalam tabel berikut ini:

TABEL 4.15
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	Rank Spearman	t- hitung	>/<	t-tabel	Kesimpulan
Informasi Akuntansi (X_1)	0,000	0,537	<	1,96	Homoskedastisitas
Ketidakpastian tugas(X_2)	0,115	-0,179	<	1,96	Homoskedastisitas
Interaksi X_1 dan X_2	0,322	0,136	<	1,96	Homoskedastisitas

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil t – observasi lebih kecil dari t - tabel. Berdasarkan analisis yang digunakan maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Statistik Diskriptif

Analisis ini didasarkan dari jawaban responden sebanyak 55. Berdasarkan data yang diperoleh dengan mengeluarkan pernyataan yang tidak valid dari variabel ketidakpastian tugas maka dapat disajikan statistik diskriptif sebagai berikut:

TABEL 4.16
STATISTIK DISKRIFTIF

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Mean	Deviasi Standar
Informasi Akuntansi	5 – 35	14 – 33	25,7273	5,1799
Ketidakpastian Tugas	15 – 105	11 – 47	28,4909	10,5600
Kinerja Manajer	9 - 63	25 - 60	42,4182	9,6890

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Dari tabel 4.16 mengenai statistik diskriptif, maka akan diketahui bahwa:

- (1) Informasi akuntansi. Jawaban dari responden terhadap informasi akuntansi memiliki kisaran skor yang sesungguhnya antara 14 sampai dengan 33. Kisaran skor tersebut menunjukkan tidak ada responden yang menjawab semua pernyataan mengenai pemakaian informasi akuntansi dengan skala terendah dan tertinggi. Skor jawaban responden sebesar 25,7273 dengan deviasi standar sebesar 5,1799 menunjukkan bahwa tempat di mana responden bekerja umumnya menggunakan informasi akuntansi sebagai penilai kinerja pada tingkat skala rata-rata 5.
- (2) Ketidakpastian tugas, dari jawaban yang terkumpul dari responden mengenai ketidakpastian tugas diperoleh jawaban di kisaran yang sesungguhnya antara 11 sampai dengan 47. Kisaran terendah sesungguhnya lebih kecil dari kisaran teoritis karena telah dilakukan pengeluan (*drop*). Artinya responden sebelum dilakukan *drop* terhadap pernyataan dari variabel ketidakpastian tugas tidak ada yang menjawab semua pernyataan pada kisaran teoritis yang terendah dan tertinggi, yaitu dengan kisaran 15 sampai dengan 105. Jawaban responden terhadap pernyataan atas ketidakpastian tugas memiliki rata-rata sebesar 28,4909 dengan deviasi standar sebesar 10,5600, menunjukkan bahwa responden penelitian ini umumnya memiliki ketidakpastian tugas yang kecil.
- (3) Kinerja manajer, jawaban responden mengenai kinerjanya memiliki skor kisaran yang sesungguhnya antara 25 sampai dengan 60. Kisaran jawaban atas pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden tidak ada yang menjawab semua pernyataan dengan kisaran terendah dan tertinggi. Skor mean dari kinerja responden sebesar

42,4182, dengan deviasi standar sebesar 9,6890, hal ini mempunyai arti bahwa responden penelitian ini umumnya memiliki kinerja manajerial pada tingkat rata-rata.

4.7. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menjawab masalah penelitian yang disusun sebelumnya. Alat uji hipotesis yang digunakan adalah regresi. Untuk dua hipotesis yang diberikan sebelumnya akan diuji dengan analisis regresi.

(1). Uji Hipotesis Pertama

Pengujian hiptesis pertama dilakukan dengan melihat interaksi antara informasi akuntansi yang digunakan dengan kinerja manajer. Hipotesis pertama dalam penelitian ini secara rinci yang dirumuskan rumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajer.

Dengan bantuan SPSS, berikut ini akan disajikan tabel yang mengetahui tingkat signifikansi antara informasi akuntansi dengan kinerja manajer. Berikut ini akan disajikan tabel yang berkaitan pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang diberikan, yaitu hasil analisis regresi sederhana:

TABEL 4.17

ANALISIS REGERSI SEDERHANA

	Koefisien	Standar error	Nilai t	Probabilitas
Konstanta	13,879	5,427	2,557	0,013
Informasi akuntansi	1,109	0,207	5,362	0,000
	$R^2 = 0,352$	$F = 28,753$	$Sig.F = 0,000$	

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,352 atau 35,20% menunjukkan bahwa variabel independen dalam hal ini informasi akuntansi mempunyai pengaruh sebesar 35,20% terhadap perubahan variabel dependen (kinerja manajer). Sisa dari koefisien determinasi sebesar 64,8% dipengaruhi variabel selain variabel informasi akuntansi.

Tabel 4.17 juga menunjukkan bahwa interaksi antara informasi akuntansi dengan kinerja manajer menunjukkan koefisien yang positif sebesar 1,109 pada tingkat signifikansi ($p < 0,05$). Artinya informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer. Dengan kata lain ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, hasil analisis regresi tersebut mendukung hipotesis pertama dan pengolahan data tersebut didapat persamaan regresi sederhana:

$$Y = 13,879 + 1,109 X_1 + e$$

(2). Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer pada saat ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.18
ANALISIS REGRESI GANDA

	Koefisien	Standar error	Nilai t	Probabilitas
Konstanta	71,153	21,400	3,325	0,002
Informasi akuntansi	-0,923	0,757	-1,218	0,229
Ketidakpastian tugas	-1,756	0,633	-2,774	0,008
Inf. Akuntansi – Ketidakpastian tugas	0,06299	0,023	2,762	0,008
	$R^2 = 0,437$	$F = 13,191$		$\text{Sig.F} = 0,000$

Sumber: Diolah dari data primer, 2001

Berdasarkan tabel analisis regresi ganda dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa variasi kinerja manajer sebesar 43,70% disebabkan oleh variasi independen, sedangkan sisanya sebesar 56,30% dipengaruhi oleh variasi lain yang tidak diteliti.

Nilai F- hitung sebesar 13,191 dengan probabilitas 0,000 lebih besar dari F-tabel pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Nilai ini mempunyai arti bahwa informasi akuntansi, ketidakpastian tugas dan interaksi informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas secara bersama-sama (simultan) berhubungan nyata dengan kinerja manajer.

Uji korelasi parsial dengan menggunakan uji t diperoleh hasil untuk informasi akuntansi mempunyai t-hitung -1,218 dengan probabilitas 0,229 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% mempunyai makna bahwa informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer. Ketidakpastian tugas memiliki t-hitung -2,774 dengan probabilitas 0,008 sedangkan interaksi antara informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas dari hasil perhitungan menampakkan hasil t-hitung 2,762 dengan probabilitas 0,008. Probabilitas tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Makna yang dapat diambil adalah ketidakpastian mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja manajer sedangkan interaksi informasi akuntansi – ketidakpastian tugas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajer. Persamaan regresi hasil analisis tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 71,153 - 0,923 X_1 - 1,756 X_2 + 0,06299 X_1X_2 + e$$

Koefisien ketidakpastian tugas sebesar $-1,756$ mempunyai arti bahwa kenaikan ketidakpastian tugas akan mengurangi kinerja manajer dan sebaliknya penurunan ketidakpastian tugas akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja manajer. Koefisien interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas sebesar $0,06299$ mengartikan bahwa kenaikan dari interaksi antara informasi akuntansi – ketidakpastian tugas akan meningkatkan kinerja manajer dan penurunan nilai interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja manajer. Sedangkan untuk informasi akuntansi dengan koefisien $-0,923$ mengartikan setiap penambahan penggunaan informasi akuntansi untuk menilai kinerja manajer akan mengurangi kinerja manajer.

Hasil analisis tersebut walaupun tidak mendukung hipotesis atau menolak hipotesis alternatif yang diberikan peneliti karena probabilitas memiliki nilai di atas tingkat signifikansi $0,05$. Namun variabel lain seperti ketidakpastian tugas berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja manajer demikian pula dengan interaksi informasi akuntansi – ketidakpastian tugas berpengaruh positif. Penelitian ini tidak dapat membuktikan hipotesa kedua. Ketidakmampuan membuktikan hipotesis bahwa informasi akuntansi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajer pada saat ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating atau signifikansi antara informasi akuntansi dengan kinerja manajer kemungkinan disebabkan kurangnya jumlah sampel dan adanya variabel lain yang mengubah hubungan variabel yang diteliti.

Hasil dan Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi sederhana (model 1) pada kolom korelasi sebesar 0,593, angka ini menunjukkan besaran koefisien korelasi antara informasi akuntansi dan kinerja manajer. Keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,593, sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah atau positif. Artinya penggunaan informasi akuntansi sebagai pengukur kinerja manajer akan meningkatkan kinerja manajer dan sebaliknya.

Analisis regresi menunjukkan pengaruh positif dari informasi akuntansi terhadap kinerja manajer. Interaksi ini ditunjukkan dengan uji t sebesar 5,362 dengan probabilitas 0,000. Di mana t hitung bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi 5% maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($p < 5\%$). Perbandingan nilai tersebut khususnya t hitung terhadap t tabel menunjukkan hipotesis berada di daerah penolakan H_0 . Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima dan secara statistik dapat disimpulkan informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajer.

Model 2 yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini analisis regresi output dari program SPSS menunjukkan:

- (a) Keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien korelasi. Informasi akuntansi yang dilambangkan dengan X_1 mempunyai hubungan positif sebesar 0,593 terhadap kinerja manajer (Y). Artinya perubahan nilai variabel informasi akuntansi dan perubahan kinerja manajer

searah. Jadi kenaikan nilai variabel informasi akuntansi akan diikuti kenaikan nilai variabel kinerja manajer dan sebaliknya.

Ketidakpastian tugas mempunyai hubungan yang berlawanan (negatif) dengan kinerja manajer yang ditunjukkan korelasi sebesar $-0,228$. Hubungan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer sebesar $-0,228$ merupakan hubungan yang berlawanan arah. Artinya, jika ketidakpastian tugas tinggi maka kinerja manajer akan rendah atau dengan kata lain kenaikan ketidakpastian tugas akan menyebabkan penurunan kinerja manajer .

Interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas mempunyai keeratan hubungan (koefisien korelasi) yang searah sebesar $0,158$. Hubungan searah interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer mempunyai arti bahwa kenaikan nilai interaksi tersebut akan meningkatkan nilai kinerja manajer dan sebaliknya.

- (b) Pengujian terhadap koefisien regresi menunjukkan Interaksi informasi akuntansi - ketidakpastian tugas memiliki koefisien $0,0699$, t hitung $2,762$ dan probabilitas $0,008$. Dimana probabilitas $0,008$ memiliki angka yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% . Artinya interaksi antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajer. Kenaikan nilai interaksi akan meningkatkan nilai kinerja dan sebaliknya. Ketidakpastian tugas dalam analisis yang sama menampakkan hasil untuk koefisien sebesar $-1,756$, t hitung sebesar $-2,774$ dengan probabilitas $0,008$. Dengan probabilitas kurang dari 5% mempunyai arti bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh secara signifikan yang

bersifat negatif. Kenaikan dari nilai ketidakpastian tugas akan menurunkan nilai kinerja manajer dan sebaliknya. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi ganda adalah:

$$Y = 71,153 - 0,923 X_1 - 1,756 X_2 + 0,06299 X_1 X_2 + e$$

Dari persamaan ini berarti kinerja manajer akan meningkat, bila ketidakpastian tugas menurun atau rendah, dan interaksi informasi akuntansi dengan ketidakpastian tugas juga meningkat. Namun untuk informasi akuntansi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajer karena pada analisis regresi ganda memiliki probabilitas di atas 0,05. Sebaliknya kinerja manajer akan menurun bila terjadi kenaikan nilai pada ketidakpastian tugas dan nilai yang rendah pada interaksi informasi akuntansi - ketidakpastian tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer. Dengan menggunakan alat-alat uji statistik, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilai (*performance measures*) dalam suatu organisasi khususnya pada koperasi yang memiliki manajer akan berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien yang positif sebesar 1,109 dengan probabilitas 0,000. Hasil analisis ini secara tidak langsung mendukung hipotesis yang diajukan Argyris (1952) dan Hopwood (1972) bahwa penggunaan informasi akuntansi akan berdampak pada perilaku dan selanjutnya akan mengarah pada kinerja individu yang diukur.
- (2) Selain mempunyai pengaruh, informasi akuntansi juga berinteraksi atau berkorelasi dengan kinerja manajer yang menunjukkan angka 0,593. Angka ini mempunyai makna, variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang searah. Artinya kenaikan angka variabel independen (informasi akuntansi) akan membawa kenaikan pada variabel dependen (kinerja manajer) dan sebaliknya penurunan nilai informasi akuntansi akan berpengaruh terhadap penurunan nilai kinerja manajer.

- (3) Variabel informasi akuntansi diinteraksikan dengan variabel ketidakpastian tugas yang merupakan kondisi kontinjensi dilakukan dalam penelitian ini dan menampakkan hasil sebagai berikut:
- (a) Melalui analisis regresi ganda menunjukkan interaksi (korelasi) antara informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas menunjukkan sebesar 0,158 dan lebih kecil bila dibandingkan dengan korelasi informasi akuntansi yang sebesar 0,593. Nilai intraksi tersebut menunjukkan bahwa kenaikannya akan diikuti oleh kenaikan kinerja manajer. Sedangkan ketidakpastian tugas sendiri berkorelasi negatif sebesar - 0,228. Artinya ketidakpastian tugas mempunyai hubungan yang terbalik dengan kinerja manajer. Jadi, jika ada kenaikan nilai variabel ketidakpastian tugas maka nilai kinerja manajer akan turun dan sebaliknya bila terjadi penurunan nilai terhadap ketidakpastian tugas akan membawa kenaikan nilai kinerja manajer.
 - (b) Secara simultan yang dilihat dari F hitung menunjukkan angka sebesar 13,191 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja manajer.
 - (c) Koefisien interaksi informasi akuntansi dengan kinerja manajer sebesar -0,923, t hitung -1,218 dengan probabilitas 0,229 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Maka informasi akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajer. Interaksi informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajer yang ditunjukkan besaran angka

dalam analisis regresi ganda dengan angka probabilitas 0,008 yang lebih kecil dari 5%.

Maka penelitian ini tidak dapat membuktikan secara empiris atas ketidakpastiantugas sebagai variabel moderating. Kesimpulan ini tidak mendukung hipotesis yang diberikan Hirst (1981) yaitu ketidakpastian tugas akan mempengaruhi kinerja manajer. Temuan ini juga menolak atau tidak mendukung hasil penelitian dari Brownell dan Dunk (1991) dalam Sutrisno yang menemukan hubungan yang signifikansi antara ketidakpastian tugas, partisipasi budget dan penekanan budget dan kinerja. Ketidakmampuan membuktikan hipotesis mungkin disebabkan ada variabel moderating lain yang menguatkan pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer.

5.2. Implikasi dan Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yang terkait dengan obyek riset yakni manajer yang manajer adalah sebagai berikut:

- (1) Hendaknya penggunaan informasi akuntansi sebagai pengukur kinerja manajer dilakukan oleh pengurus koperasi selaku pihak yang mengangkat dan memperhentikan manajer karena dapat meningkatkan kinerja individu yang bekerja.
- (2) Hendaknya pihak yang terkait dengan dunia koperasi terus melakukan pelatihan pemahaman terhadap informasi akuntansi sebagai pengukur kinerja terhadap manajer dan karyawan lainnya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

- (1) Pengambilan daerah sampel yang kurang luas cuma meliputi empat daerah dan pengambilan ukuran sampel digunakan yang dari daerah tersebut tidak begitu besar.
- (2) Penggunaan instrumen yang digunakan berupa persepsi responden. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi tersebut berbeda dengan keadaan aktualnya.
- (4) Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner. Walaupun dalam pengumpulan data selain melalui pos juga dilakukan kunjungan namun tidak dilakukan wawancara yang terkait dengan isi kuesioner, sehingga kesimpulan yang ditarik hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
- (5) Diasumsikan manajer memahami informasi akuntansi.

5.4. Agenda Penelitian Yang Akan Dsatang

Terlepas dari keterbatasan yang ada, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya untuk meneliti lebih lanjut pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer dengan ketidakpastian sebagai variabel moderating. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan:

- (1) Penelitian berikutnya perlu menguji kembali pengaruh interaksi antara informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajer dengan subyek penelitian yang berbeda.

- (2) Peneliti berikutnya dapat memperbaiki kelemahan penelitian dalam pemilihan sampel dan ukuran sampel yang digunakan.
- (3) Disamping itu, perlu juga dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya kemungkinan adanya variabel moderating selain ketidakpastian tugas yang mempengaruhi hubungan informasi akuntansi terhadap kinerja manajer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim dan Bambang Supomo. 1996. *Akuntansi Manajemen*. Edisi pertama Cetakan ke lima. BPFE – Yogyakarta.
- Anthony, Robert dan Dearden, John dan Bedford Norton M.1990. *Sistem Pengendalian manajemen..* Cetakan Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Andang Saleke. 1994. *Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi dan ketidakpastian Pekerjaan (Task Uncertainty) terhadap perilaku manajer pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur*. Tesis Program Pasca Sarjana Studi Akuntansi UGM (tidak dipublikasikan).
- Algifari. 1997. *Analisis Statistik untuk Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Arifinial Chaniago. 1984. *Perkoperasian Indoensia*. Edisi 2. Angkasa. Bandung.
- Arief Bachtiar dan Dwi Sakti Susilowati. 1998. “ Analisis Hubungan Antara Penaganggaran Partisipasif, Motivasi Dan Kinerja Manajerial Di PT. Badak NGL. CO. Bontang Kalimantan Timur”.*Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 2. No.1. Juni. Pp. 23- 49.
- Bambang Supomo. 2000, “Usulan Penelitian: Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipasif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial”. *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian* Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. pp. 16 – 45.
- Belkaoui,Ahmed.1986. *Teori Akuntansi*. AK Group. Yogyakarta
- BPS Ponorogo. 1999. *Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 1998*.
BPS. 1998. *Statistik Indonesia 1998*.
- Briers, Michael and Hirst, Mark. 1990.” The Role of Budgetary information in Performance Evaluation.” *Literature Review*. pp. 232 – 247.
- Brownell, Peter and Hirst, Mark. 1986. “Reliance on Accounting Information, Budgetary Participation, and Task Uncertainty: Test of a Three-Way Interaction.” *Journal of Accounting Research*. pp. 241 – 249.
- Brownell, Peter. 1982.“ The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting Research*. pp. 12 – 27.

- Chia. Y.M. 1995. Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristic and Their Interaction Effects on Managerial Performance; A Singapore Study. *Journal of Business Finance And Accounting*. Sept. pp. 811- 830.
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- D.E. Sumual. 1998. Ekonomi Politik Perkoperasian Indonesia. *Usahawan* No.07 TH XXVII Juli. pp.4-10.
- Dick, Howard. 1997. *Balanced Development East Java In The New Order*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dwi Maryani dan Bambang Supomo. 2001.” Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual.” *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. April. Pp. 367 – 376.
- Ella H. Lubis. 1999. “ Penilaian Kinerja Individu (Performance Appraisal).” *Usahawan*. No. 11 TH. XXVIII Nopember. Pp. 34-36
- Elvyn G. Masassya. 2001. “ Strategi Perusahaan Dalam Kondisi Ketidakpastian.” *Bisnis Indonesia*. Minggu 17 Juni.
- Fandi Tjiptono dan Akhmad Syakhrosa. 1999. Kepemimpinan Transformasional, *Usahawan* No.09 TH.XXVIII September. pp. 5 – 13.
- Fazli Syam dan Indra Wijaya Kusuma. 2000. Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Tugas dan Perilaku Manajer : Suatu Eksperimen Semu. Tesis Program Pasca Sarjana Studi Akuntansi UGM (tidak dipublikasikan).
- Govindarajan, Vijay. 1986.”Impact of Participation In the Budgetary process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspectives.” *Decision Sciences*. Vol. 17. pp. 496 – 516.
- Gunawan Sumodiningrat. 1996. *Ekonomterika Pengantar*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Hair. J.R. 1995. *Multivariate Data Analysis With Reading*, Prentice Hall. Englewood Clift. New Jersey.
- Hartmann, Frank GH. 2000.” The Appropriateness of RAPM: Toward the Further Development of theory.” *Accounting Organization and Society*. 25. pp. 451 – 482.

- Hasan Fauzi, 1999, "Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajer", *Usahawan* No. 09 TH XXVIII September. pp. 41- 44.
- Hasan Fauzi. 1999. "Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajemen ,bagian pertama". *Usahawan*. No.09 TH.XXVIII September. pp. 41 - 44.
- Hendriksen, Eldon S. 1999. *Teori Akuntansi Jilid 1*. Cetakan Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Hirst, Mark k., "Accounting Information and The Evaluation of Subordinate Performance: A Situational Approach", *The Accounting Review* Vol. LXI No.4 October 1981, pp. 771 – 784.
- Inaresjz Kemalawarta. 1998. "Konsep Koperasi dan PSAK 27". *Media Akuntansi* No.28/Th.V Agustus. pp.4-7.
- Isti Rahayu. 2000. "Aspek Perilaku Penganggaran Partisipasif". *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*. Vol.3 No.2 Desember. pp. 123- 133.
- J. Supranto. 1984. *Ekonometrik*. Buku Dua. LP-PEUI. Jakarta.
- Kast, E.Fremont dan Rosenzweig, E. James. 1990. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kerlinger,Fred N. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behaviora*. Cetakan Ketujuh. Gajah Mada University Pres. Yogyakarta.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 2000. "Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan : Pendekatan Filsafat Ilmu". *Jurnal dan Bisnis Indonesia*. Vol.2.No.2 .Agustus. pp. 89-102.
- Linnegar, Gary J dan Yeung Daniel W.C. 1996. "Accounting Information in Performance Evaluation: A Cross Cultural Study." *Accounting and Business Society*. Vol. 4, No,1, March. pp. 55-71.
- Mason, Robert D, et al. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnis & Ekonomi Jilid 1*. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Maulana Kamal dan Ainum Na'im. 2000. "Pengaruh Perselisihan Dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja : Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi". *Jurnal Riset Akuntansi Indoensia*. Vol.3 No.1 Januari. pp. 86 – 101.

- Muhammad Ishak, 1999, Akuntansi Sebagai Ilmu: Suatu Perubahan Paradigma. *Media Akuntansi* No, 33/ VI Maret – April 1999, p 8 – 12.
- Nunally. J.C. 1978. *Psychometric Theory*. New York: Mc Graw - Hill.
- Nur Indiantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Penny Rahmawaty. 1998. “Penilaian Sumber Daya Manusia (*Human Resources Valuation*)”. *Usahawan*. No.10 Th XXVII Oktober. pp. 42-47.
- Rafdinal dan Nur Indiantoro. 2000. “Bentuk Laporan dan Tugas Pengambilan Keputusan Dengan Menggunakan Informasi Keuangan: Suatu investigasi eksperimen Laboratorium”. *Jurna Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2. No.1. April. pp.13- 32.
- Rao, Purba, 1996. “Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis”. *The Asian Manager*. February - March. pp. 28-32.
- Reny Mustika. 1999. “Pengaruh *Locus of Control* dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipasif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1. No. 2. Agustus. Pp. 96 – 119.
- Salim Siagian. 1999. “Peranan Kewirausahaan Pengembangan Koperasi”. *Usahawan*. NO.07 THXXVIII Juli. pp. 38 - 41
- Sofyan Syafri Harahap. 1993. *Teori Akuntansi*. Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 1997. *Akuntansi Islam*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Slamet Riyadi. 2000. “Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial”. *Jurnal Risat Akuntansi Indonesia*. Vol. 3 No. 2 Juli. pp. 134 – 150.
- Sondang P.Siagian. 1988. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Bina Aksara.Jakarta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. CV. Alfabeta. Bandung.

- Sutrisno. 2000. "Analisis Pergeseran Paradigma Dan Peluang Riset Dalam Riset Akuntansi Keperilakuan". *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol.2. No.3. Desember. pp. 237-254.
- Siti Murtiyani. 2000. "Pengaruh Kesempatan Pembelajaran Organisasi, Kualitas Pengajaran, dan Orientasi Profesional pada Hubungan antara Partisipasi Dosen dalam Pengambilan Keputusan Dengan Hasil Belajar Mahasiswa". *Simposium Nasional Akuntansi III*. pp. 326 – 352.
- Singgih Santoso. 2000. *SPSS Mengelolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan Kedua. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Susilawati Muslimah, 1997, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Informasi Job-Relevant Terhadap Perceived Usefulness Sistem Penganggaran", *Simposium Nasional Akuntansi I*.
- Tjiptohadi Sawarjuwono. 1997. "Akuntansi dan Auditing : Suatu cara Pemahaman Dan Perspektif Baru". Bagian satu dan dua. *Lokakarya Teori Akuntansi*. BMPTSI Wilayah VII.
- _____. 1997. "Praktek Akuntansi Di Indoensia Analisis Kemampuan Berbahasa Akuntansi", *Seminar Nasional Forum Komunikasi Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Universitas Airlangga.
- Undang-Undang No.25 tahun 1992. No. 12 Tahun 1967. *Pokok-Pokok Perkoperasian*. Pustaka Tinta Mas. Surabaya.
- Vincent Gaspersz. 1991. *Ekonometrika Terapan buku 1 dan buku 2*. Edisi Pertama. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Zainal Abidin dan Suyitno. 1999. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Unit." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*. Vol. I. No. 2. Pp. 19 –33.
- Zigurs, Ilze dan Buckland, Bonnie K. 1998. " A Theory of Task/Technology Fit and Group Support System Effectiveness." *MIS Quarterly*. September .pp. 313-319.