

# PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI DAN KETIDAKPASTIAN TUGAS TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

HW. Darmoko <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

## **Abstract**

*This study aims to determine whether the use of accounting information and uncertainty affects the performance of managerial duties. This study is a replication of research Hirst (1983), and Saleke (1994). Hirst's of the research results indicate a negative correlation to the use of accounting information as an assessment tool and work against the tension of uncertainty managers. Meanwhile, according to Saleke (1994) that the use of accounting information as a variable and uncertain employment assessment tool showed positive and highly significant correlation to the behavior of managers. This has motivated researchers to conduct the study again. Sample of this study were students master science accounting class V because they know about managerial performance. Based on the total score of the answers the students who are the object of research, it can be concluded that: (1) the use of accounting information as a means of assessment is high, (2) the level of uncertainty is low in task manager, or methods, procedures, and policies within a company is generally well, (3) the tension managers show low, or if the managers of accounting and information considered by the task uncertainty is low, they do not have a negative behavior.*

*Keywords: Accounting Information, Task Uncertainty, Managerial Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Informasi akuntansi sebagai alat ukur dalam mengevaluasi perilaku dan kinerja manajerial telah mengundang serangkaian perdebatan yang kemudian mendorong para peneliti untuk melakukan penelitian di bidang ini. Penggunaan informasi akuntansi sebagai alat untuk menilai prestasi seseorang pertama kali dikembangkan oleh Argyris (1952), yang meneliti konsekuensi penggunaan informasi akuntansi sebagai alat untuk menilai prestasi bawahan.

Kinerja manajerial suatu unit bisnis dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja, yaitu penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memantau implementasi rencana-rencana dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga jika ada rencana yang tidak sesuai dengan harapan maka tindakan-tindakan koreksi dapat segera diambil. Menurut Moizer dan Pratt (1988) pengukuran kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Usaha yang sudah dilakukan.
2. Kemampuan orang tersebut melakukan pekerjaan (*ability*)
3. Faktor-faktor yang tidak terkontrol (keberuntungan).

Penilaian kinerja juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen yang dilakukan untuk memastikan apakah sumberdaya yang digunakan telah digunakan secara efektif atau tidak, serta untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat yang pakai sebagai ukuran adalah informasi

akuntansi yaitu informasi kuantitatif yang disajikan dalam satuan moneter, meliputi informasi operasi, informasi akuntansi keuangan, dan informasi akuntansi manajemen.

Penelitian Argyris (1952) kemudian dikembangkan oleh Hopwood (1972) dengan memberikan tiga cara untuk mengevaluasi prestasi seseorang, yaitu *budget constraint style* (BCS), *profit conscious style* (PCS), dan *non accounting style* (NAS). Hasil penelitian Hopwood (1972) menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi secara kaku dalam BCS akan mengakibatkan naiknya tingkat ketegangan bawahan (*job-related tension*) dan hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan atau hubungan antara sesama bawahan.

Otley (1978) menemukan hasil yang berbeda dengan Hopwood. Ia tidak dapat membuktikan penemuan Hopwood (1972) yang menyatakan ketegangan bawahan akan semakin tinggi di bawah BCS. Lagipula, bertentangan dengan temuan Hopwood, Otley menemukan bahwa prestasi manajer ternyata lebih baik bila atasan menggunakan BCS. Perbedaan hasil penelitian ini mendorong peneliti-peneliti lain untuk mengembangkan variabel-variabel penelitiannya, seperti memunculkan teori kontijensi (*contingency theory*) dengan memasukkan variable-variable lain seperti ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas, budaya, teknologi, dan sebagainya. Bruns dan Waterhouse (1975), Merchan (1981), dan Govindarajan (1984) adalah beberapa diantaranya.

Hirst (1981) memasukkan variable ketidakpastian tugas sebagai variable yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manajerial. Ia menyatakan bahwa seseorang akan mengetahui dengan jelas prestasi yang dicapai bila ia bekerja dalam kondisi stabil, oleh sebab itu ketidakpastian tugas akan mempengaruhi perilaku dan

kinerja manajer. Hariadi (1990) juga memasukkan variable ketidakpastian tugas ini dalam penelitiannya. Hasilnya menunjukkan bahwa interaksi antara penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilai dan ketidakpastian tugas serta pengaruhnya terhadap tingkat ketegangan bawahan tidak signifikan.

### **Perumusan Masalah**

Adanya perbedaan hasil penelitian ini menimbulkan keinginan untuk meneliti secara lebih mendalam tentang pengaruh penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial dengan menggunakan metode eksperimen semu (*quasi-experimentation*). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk,

1. Memberikan tambahan prediksi dan penjabaran secara empirik pada literatur akuntansi manajemen, khususnya pengaruh informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas dengan kinerja manajerial.
2. Memberikan masukan bagi praktisi akuntansi manajemen untuk dapat menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, dengan informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas sebagai faktor utamanya.

3. Memberikan tambahan wacana penelitian khususnya di bidang akuntansi keperilakuan dan menjadi acuan bagi penelitian di bidang akuntansi manajemen di masa datang.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hopwood (1972), Otley (1978), Hirst (1981), Brownell & Hirst (1986), dan Choo & Kim (1997), termasuk didalamnya penelitian Hariadi (1990) dan Salake (1994). Hirst (1981) memasukkan variable ketidakpastian tugas (task uncertainty) sebagai variable yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manajerial.

Brownell & Hirst (1986) mengaitkan ketidakpastian tugas dengan partisipasi anggaran. Hasil penelitian mereka menyatakan, manajer akan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi terhadap penyusunan anggaran jika perusahaan memberikan tingkat ketidakpastian tugas yang rendah, Kemudian Choo & Kim (1997) melihat hubungan perilaku manajer dengan gaya evaluasi/penilaian kinerja manajer oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariadi (1990), yang memasukkan variable ketidakpastian tugas dalam menilai perilaku manajer, menunjukkan bahwa interaksi antara penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilai dan ketidakpastian tugas dan pengaruhnya terhadap tingkat ketegangan bawahan tidak signifikan. Sedangkan Saleke (1994) menemukan bahwa; 1) tingkat penggunaan informasi sebagai alat penilai adalah tinggi, 2) tingkat ketidakpastian tugas manajer ternyata rendah, dan 3) tingkat ketegangan manajer juga rendah. Dengan kata lain, jika prestasi manajer dinilai dengan informasi akuntansi dan dalam keadaan ketidakpastian tugas yang rendah, maka manajer tidak akan berperilaku negatif.

### **Aspek Perilaku dalam Penilaian Kinerja dengan Menggunakan Informasi Akuntansi**

Perusahaan kemungkinan hanya menggunakan informasi akuntansi saja untuk menilai kinerja manajernya. Kemungkinan lain adalah informasi akuntansi digunakan bersama dengan informasi non akuntansi sebagai dasar untuk menilai kinerja manajernya.

Reaksi negatif terhadap penilaian kinerja dapat terjadi karena kriteria yang digunakan tidak mencerminkan kinerja sesungguhnya. Oleh karena itu manajer yang dinilai kinerjanya diharapkan ikut berpartisipasi dalam menentukan standar yang dijadikan dasar penilaian kinerja. Sebab jika mereka merasa memiliki andil dalam penentuan standar maka secara langsung mereka akan termotivasi untuk mencapai standar yang telah ditentukan.

Data kinerja yang dikomunikasikan oleh sistem akuntansi meliputi seluruh kegiatan perusahaan. Itulah sebabnya maka manajer harus memiliki pemahaman yang memadai tentang informasi akuntansi dan metode-metode yang digunakan untuk pengumpulan dan pengolahan data akuntansi. Jika hal ini tidak dipahami oleh manajer maka akan berakibat pada timbulnya ketidakpercayaan, kecemasan, dan rasa tertekan yang berlebihan, sehingga kemungkinan mereka akan melakukan perlawanan yang bersifat merusak.

### **Ketidakpastian Tugas**

Menurut Galbruith (1973) ketidakpastian tugas didefinisikan sebagai perbedaan antara informasi yang diinginkan atau diperlukan untuk menjalankan tugas dengan informasi yang tersedia. Sehingga ketidakpastian tugas berhubungan erat dengan konsep proses penyediaan informasi. Jika tugas dimengerti dengan baik maka dimungkinkan untuk melakukan persiapan-persiapan sehingga alokasi sumber daya dapat segera dilakukan.

Manajer yang berada dalam kondisi tingkat ketidakpastian tugas yang tinggi memerlukan informasi tambahan untuk menjalankan tugas. Informasi yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan dikenal dengan sebutan *job relevant information* (JRI).

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Informasi akuntansi berpengaruh dalam menilai kinerja manajer (Hopwood 1972) yang secara langsung juga berpengaruh terhadap perilaku manajer. Menurut Hirst (1981), pada situasi ketidakpastian tugas, informasi akuntansi merupakan ukuran yang relatif sempurna dalam menangkap hasil tugas seorang manajer dan kecil kemungkinan terjadi perilaku negatif. Sedang menurut Otley, perilaku negatif tidak ditemukan pada saat ketidakpastian tugas dan penilaian kinerja berdasarkan informasi akuntansi. Terdapat perbedaan hasil beberapa penelitian yang menggunakan variabel penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja dan

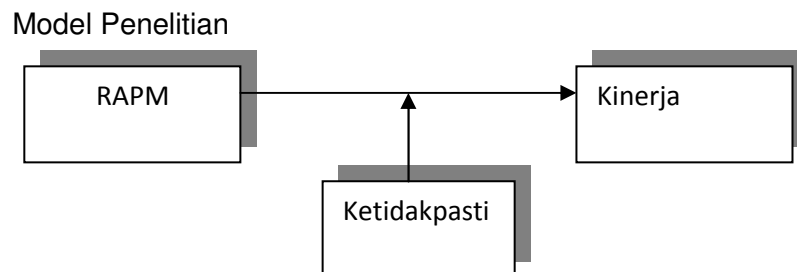
ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan kerangka teoritis dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

*Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan menggunakan informasi akuntansi dan saat ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.*

### MODEL PENELITIAN

Dari kerangka teoritis yang dijelaskan di atas, dapat dibentuk model penelitian yang melihat pengaruh penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja (*reliance accounting performance measurement / RAPM*) dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial dengan menjadikan ketidakpastian tugas sebagai variabel moderating. Model tersebut terlihat pada gambar berikut:



**Gambar II. 1 : Model Penelitian**

Dengan model persamaan matematis tampak sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_1x_2 + e$$

Di mana :

- Y = Kinerja manajerial
- X1 = Penggunaan informasi akuntansi untuk penilaian kinerja/ RAPM.
- X2 = Ketidakpastian tugas.
- X1X2 = Interaksi antara RAPM dengan ketidakpastian tugas.
- a = Konstanta intersepsi.
- bi = Koefisien regresi.
- e = Variabel-variabel pengganggu tak terkendali.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Responden para manajer perusahaan menengah di Kota Semarang yang dengan cara random. Dari 50 kuesioner yang disebar hanya 34 yang valid untuk diolah. 34 orang tersebut terdiri dari 19 orang (55,9%) laki-laki dan 15 orang (44,1%) wanita. Usia responden berkisar antara 24 tahun sampai 40 tahun, dengan komposisi 21 orang berusia 24 - 30 tahun (61,76%) dan 13 orang berumur di atas 30 tahun (38,23%). Dengan pengalaman manajerial 0 sampai 5 tahun sebanyak sebanyak 14 orang (41,12%), 6 sampai 10 tahun sebanyak 16 orang (47,05%) dan 4 orang berpengalaman di atas 10 tahun (11,83%)

### Identifikasi variabel

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan variabel bebas (independent variable) adalah informasi akuntansi, yang dibangun dengan konsep alat ukur *akuntansi (reliance accounting performance measure/ RAPM)* digunakan untuk menilai kinerja manajer dengan dasar informasi akuntansi yang selanjutnya diberi simbol X1. Untuk ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) yang memakai konsep pelaksanaan aktivitas tugas yang tertuang dalam petunjuk pelaksanaan (juklak) kerja yang disusun oleh manajemen perusahaan dengan simbol X2. Dengan demikian jumlah indikator variabel independen adalah 2 dan variabel dependent terdapat satu variabel yaitu kinerja manajerial.

### Pengukuran Variabel

**Kinerja Manajerial.** Instrumen kinerja manajerial diukur dengan menggunakan item-item pertanyaan yang berkaitan dengan sikap dan tindakan responden terhadap penilaian kinerja manajerialnya. Perilaku manajer terbagi dalam perilaku positif (*functional behavior*)

dan perilaku negatif (*dysfunctional behavior*) yang merupakan cerminan dari penilaian kinerja manajerialnya. Ukuran perilaku manajer diambil dari seberapa besar nilai sikap dan tindakan yang mereka ambil. Sikap dan tindakan ini dinilai dengan ukuran (skala) berdasarkan skala Likert.

**RAPM / Penggunaan Informasi Akuntansi** sebagai Alat Penilaian Kinerja. Instrumen informasi akuntansi sebagai alat penilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama seperti yang digunakan oleh Hirst (1983), yaitu *reliance on accounting performance measure (RAPM)*. Pengukuran RAPM yang digunakan Hirst meliputi lima butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk mendeteksi sampai sejauh mana prestasi manajer dapat diungkapkan dengan data kuantitatif.

**Ketidakpastian Tugas.** Instrumen ketidakpastian tugas diukur dengan mengembangkan pertanyaan yang dilakukan oleh Kern (1992) dengan menekankan pada informasi yang berhubungan dengan tugas manajerial atau *job relevant information (JRI)*. Ketidakpastian tugas adalah instrumen yang menggambarkan perbedaan antara informasi yang diinginkan atau diperlukan untuk menjalankan tugas dengan informasi yang sudah ada (Goldbruith 1973).

### Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas, dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengukur yang dimaksud dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Huck dan Cormier (1996) mengemukakan bahwa kualitas data yang diperoleh dari penggunaan reliabilitas dan validitas. Peneliti melakukan uji reliabilitas kriteria *cronbach alpha* >0,6 (Nunnally 1969). Dari hasil uji tersebut, diketahui *cronbach alpha* 0,63 telah memenuhi kriteria, maka dapat dikatakan bahwa data adalah reliabel (lihat lampiran).

Validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Validitas juga berkenaan dengan seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al.,1998). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dari

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan antara koefisien korelasi antara variabel-variabel independen dengan nilai kritis uji dua sisi pada tingkat signifikan 0,05 dan juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF).

Dari hasil uji yang telah dilakukan terhadap nilai tolerance dan VIF ternyata nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang nilainya kurang dari 0,1 dan tidak ada satu variabel independen dengan VIF lebih dari 10, maka berdasarkan hasil tersebut variabel-variabel independen dapat dipertahankan dalam model regresi. Dengan kata lain model regresi terbebas dari penyakit multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk

uji yang dilakukan terlihat bahwa korelasi masing-masing score butir pertanyaan terhadap total score butir pertanyaan X1 dan score butir pertanyaan terhadap total score butir-butir pertanyaan X2 menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

mengetahui apakah disturbance error mempunyai varian yang konstan. Dengan kata lain untuk melihat varian dari variabel pengganggu apakah mempunyai atau tidak mempunyai varian yang sama (homokedastisitas). Dengan treatment tertentu, dapat diketahui hasilnya.

Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan adanya heteroskedastisitas adalah dengan scatterplot. Dari uji asumsi klasik yang dilakukan diketahui bahwa data menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu, maka secara statistik model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Tujuan dilakukannya uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dengan uji Durbin Watson (DW test), diperoleh hasil nilai DW sebesar 2,561 dengan jumlah k'=2 (jumlah parameter – intersep) , maka ditabel Durbin watson akan didapatkan nilai sebagai berikut :

	$K' = 2$	
N	DI	Du
34	1,333	1,580

Oleh karena nilai DW 2,561 Lebih besar daripada batas atas (du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki

distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik, yaitu dengan melihat histogram dan melihat *normal probability plot*. Dari analisis histogram yang dilakukan ditemukan bahwa distribusi data normal, dan dari analisis normal probability plot ditemukan distribusi data membentuk satu garis lurus diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan baik.

#### Justifikasi Statistik

Analisis data akan menggunakan paket komputer SPSS 10.0 dengan model regresi berganda. Tingkat keyakinan (confidence level) pada penelitian ini sebesar 95%.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F/ F test), dengan kriteria :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak. Dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima.

#### Uji Signifikansi Oarameter Individual (Uji t statistik), dengan kriteria :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak. Dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima.

### PEMBAHASAN

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel-variabel penelitian dapat digambarkan pada tabel berikut :

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
RAPM	5 – 25	10 – 24	17,41	3,0956
Ketidakpastian tgs	3 – 15	6 – 13	9,58	1,9246
RAPM – Ketidakpastian tgs	5 – 45	25 – 42	34,00	4,7610

Tabel ini menunjukkan deskripsi statistik pengukuran variabel yang menggambarkan bahwa rata-rata responden mendekati batas atas kisaran teoritis, Pada *RAPM* yang kisaran teoritisnya dari 5 – 25 item-item pertanyaan menunjukkan sikap yang diambil jika kinerjanya dievaluasi dengan menggunakan informasi akuntansi (data kuantitatif). Rata-rata *RAPM* adalah 17,41, angka mencerminkan bahwa rata-rata bahkan sebagian besar (lebih dari 50%) responden tidak menolak jika kinerja aktualnya diukur dengan cara dibandingkan dengan kinerja yang dianggarkan yang disajikan dalam data kuantitatif (informasi akuntansi) yang berupa anggaran. Demikian juga halnya dengan ketidakpastian tugas dan kinerja manajerialnya.

#### Analisis Regresi

Kinerja manajerial dapat diterangkan oleh variabel penggunaan informasi akuntansi untuk penilaian kinerja atau *RAPM* ( $x_1$ ) dan ketidakpastian tugas ( $x_2$ ) serta interaksi antara *RAPM* dan ketidakpastian tugas ( $x_1x_2$ ). Dari hasil analisis hubungan faktor-faktor tersebut menunjukkan angka  $R^2$  sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja manajerial akan ditunjukkan oleh variasi penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja dan ketidakpastian tugas sebesar 45,5 %.

Besar hubungan antara kinerja manajerial dengan *RAPM* adalah 0,409 dan kinerja manajerial dengan ketidakpastian tugas adalah 0,427. Berarti secara teoritis korelasi antara ketidakpastian tugas dengan kinerja manajerial lebih besar atau lebih erat dibanding korelasi antara penggunaan

informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja (RAPM). Tingkat signifikansi koefisien korelasi antara RAPM dengan kinerja manajerial yaitu 0,016 dan ketidakpastian tugas dengan kinerja manajerial sebesar 0,012 yang nilainya jauh di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel kinerja manajerial dengan RAPM dan ketidakpastian tugas sangat nyata.

Angka  $R^2$  adalah 0,455, artinya 45,5% kinerja manajerial dapat diterangkan oleh RAPM dan ketidakpastian tugas, sedang sisanya yaitu 54,5% diterangkan oleh variabel-variabel lain.

Dari uji ANOVA diketahui bahwa secara bersama-sama RAPM dan ketidakpastian tugas serta interaksi antara keduanya berpengaruh pada kinerja manajerial. Di mana F hitung yang diperoleh sebesar 8,344 dan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05. Sedang secara parsial RAPM, ketidakpastian tugas, interaksi di antara keduanya secara signifikan juga mempengaruhi kinerja manajerial yang dapat dilihat pada tingkat signifikansi RAPM sebesar 0,003 ;

ketidakpastian tugas sebesar 0,003 ; dan interaksi antara keduanya sebesar 0,010 yang jauh di bawah 0,05. Koefisien regresi interaksi antara RAPM dengan ketidakpastian tugas yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat ketidakpastian tugas artinya beda antara informasi yang diinginkan dengan yang diperoleh yang berhubungan dengan tugas semakin sempit atau pasti, maka penggunaan informasi akuntansi untuk penilaian kinerja (RAPM) akan semakin tinggi artinya informasi akuntansi bisa digunakan sebagai alat penilai kinerja yang utama. Tetapi jika tingkat ketidakpastian tugas tinggi artinya informasi tentang tugas tidak pasti maka penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja menjadi semakin rendah artinya penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada penggunaan informasi akuntansi. Diperlukan kriteria-kriteria penilaian yang lain selain informasi akuntansi yaitu informasi non akuntansi.

Koefisien persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -35,784 + 3,422X_1 + 6,248X_2 - 0,297X_1X_2$$

Hasil analisis regresi akan disajikan dalam tabel berikut :

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	-35.784	18.996	-1.884	0.069 (TS)
RAPM	3.422	1.058	3.233	0.003 (S)
Ketidakpastian Tugas	6.248	1.952	3.202	0.003 (S)
RAPM – Ketidakpastian tugas	-0.297	0.108	-2.749	0.010 (S)
$R^2 = 45,5\%$ ; F = 8,344 ; Sig F = 0,000				

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa hipotesis bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan atas penggunaan informasi akuntansi untuk penilaian kinerja (RAPM) dalam kondisi ketidakpastian tugas terhadap

kinerja manajerial ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh atas penggunaan RAPM dalam kondisi ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.



## KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 10 yang telah diuraikan menunjukkan bahwa hipotesis nol bahwa tidak ada pengaruh penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja dan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial ditolak **artinya ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan informasi akuntansi sebagai alat penilaian kinerja (RAPM) dan kondisi ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial.** Hal tersebut diketahui dari nilai koefisien determinannya ( $R^2$ ) yang dibawah 0,5 yaitu 0,455 dengan  $\alpha$  sebesar 0,05; serta nilai F hitung 8,344 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,92. Secara parsial RAPM dan ketidakpastian tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, yang dapat diketahui dari nilai signifikansi yang di bawah 0,05. Sedang dari analisis korelasi antar variabel juga tampak nilai signifikansi yang jauh di bawah  $\alpha$  yaitu 0,05 menunjukkan juga bahwa RAPM dan kondisi ketidakpastian tugas berhubungan erat dengan kinerja manajerial. Perbedaan hasil penelitian terdahulu lebih disebabkan oleh pemilihan sampel yang memiliki karakteristik berbeda.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengalami keterbatasan terutama pada aspek persepsi terhadap RAPM dan kinerja manajerial. Diperlukan suatu setting eksperimen yang dapat memberikan pemahaman yang sama antara partisipan atas aspek-aspek manajerial dan RAPM. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan sampel atau populasi yaitu manajer yang memahami penggunaan RAPM dalam penilaian kinerja.

Penelitian ini adalah mini riset yang hanya menggunakan sampel

dari populasi yang terbatas, di bawah nilai sampel yang memadai misalnya 100 orang atau minimal dari manajer perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony R.N dan Govindarajan , *Management Control Systems*, Irwin Mc Graw, 1998.
- Argyris, *The Impact of Budgeting on People*, Controllership Foundation, 1952.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, BPFE 1999.
- Brownell, p. and Hirst, M. *Reliance on Accounting Information, Budgetary Partisipation and task Uncertainty : Test of Three way Interaction*, Journal of Accounting Research, 1986.
- Choo, Freddie & Kim B. Tan, *A Study of The Relations Among Disagreement in Budgetary Performance Evaluation Style, Job Related Tention, Job Satisfaction and performance*, Behavioral research in Accounting, 1997.
- Damodar Gujarati, Sumarno Zain, *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga, 1999.
- Don R. Hansen dan Maryanne M. Mowen, *Management Accounting*, South Ewstern College Publishing, 1997.
- Fazli Syam dan Indra Wijaya Kusuma, *Informasi Akuntansi, ketidakpastian Tugas, dan perilaku Manajer* , Simposium Nasional Akuntansi III, Jakarta 2000.
- Hirst, M.K. *Accounting Information and The Evaluation of Subornidate performance: A Situational Approach The accounting Review*, Vol LVI, 1981.
- Hopwood, *A An Empirical Study of The Role of Accounting Data in Performen Evaluation*, Supplement to Journal of accounting Research. 1972.

- Mark K. Hirst, *Reliance on Accounting Performance Measures, Task Uncertainty and Dysfunctional Behaviour : Some Extensions*, Journal of Accounting Research Vol 21 No.2 Autumn, 1983
- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, Badan Penerbit STIE YKPN, 1992
- Mulyadi dan Johny Setiawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Aditya Media, 1999.
- Peter Brownell dan Mark Hirst, *Reliance on Accounting Information, Budgetary Participation, and Task Uncertainty : Test of a Three Way Interaction*, Journal of Accounting Research, 1986.
- Salake, A. *Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi dan Ketidakpastian Tugas (Task Uncertainty) Terhadap Prilaku Manajer Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Thesis S-2 UGM, Yogyakarta, 1994.
- Singgih Santoso, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Elex Media Komputindo, April 2000.
- Vincent K. Chong, *Management Accounting Systems, Task Uncertainty and Managerial Performance : a Research Note*, Accounting, Organization and Society Vol 21 No.5, 1996.