

**PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN DESENTRALISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM AKUNTANSI
MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada PT. Gunanusa Utama Fabricators)**

Helmi Yazid

Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Untirta Banten

Email: helmi_yazid@yahoo.com

Abstract

This study aims to demonstrate the effect of decentralization on SAM, the SAM task uncertainty, task uncertainty on managerial performance, the SAM on managerial performance, decentralization on managerial performance, decentralization on managerial performance, moderated by SAM, the uncertainty on the performance of managerial tasks to be mediated by SAM. The research was conducted at PT. Gunanusa Main Fabricators in Bojonegara-Serang. Respondents were selected as samples are middle managers and lower, amounting to 90 managers in PT. Gunanusa Main Fabricators in Bojonegara - Serang. Sampling technique in this study is a purposive sample withdrawal. Research results concluded that the uncertainty of the task significant positive effect on managerial performance. Employee Performance in PT. Main Fabricators Bojonegara Gunanusa Attack significant positive effect on Managerial Performance, Task Uncertainty significant positive effect on Management Accounting Systems, Decentralization significant positive effect on Systems Management Accounting, Management Accounting System significant positive effect on managerial performance, test results proved the indirect influence of the Task Uncertainty Managerial performance mediated by the Management Accounting System.

Keywords : Task uncertainty, decentralization, system management accounting, managerial performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh desentralisasi terhadap SAM, ketidakpastian tugas terhadap SAM, ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial, SAM terhadap kinerja manajerial, desentralisasi terhadap kinerja manajerial, desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan dimediasi oleh SAM, ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial dengan dimediasi oleh SAM. Penelitian ini dilakukan di PT. Gunanusa Utama Fabricators di Bojonegara-Serang. Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah para manajer *middle* dan *lower* yang berjumlah 90 manajer yang ada di PT. Gunanusa Utama Fabricators di Bojonegara - Serang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah penarikan dengan sampel *purposive*. Hasil penelitian disimpulkan bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Kinerja Pegawai pada PT. Gunanusa Utama Fabricators Bojonegara Serang berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial, Ketidakpastian Tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial, Hasil uji pengaruh tak langsung terbukti Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi oleh Sistem Akuntansi Manajemen.

Kata kunci : Ketidakpastian tugas, desentralisasi, sistem akuntansi manajemen, kinerja manajerial

PENDAHULUAN

Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan. Salah satu peran penting sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat. Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajemen untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Nazarrudin 1998:142) dalam Evelyn et al (2003:111).

Perencanaan sistem informasi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitor proses yang memiliki nilai tambah (Stair 1996:41) dalam Evelyn et al (2003:111).

Informasi yang diterima oleh pihak manajemen sangat beraneka ragam dalam bentuk maupun fungsinya. Dengan beragamnya informasi yang diterima oleh manajemen, maka perlu dipilih dan dikelompokkan karakteristik informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian kinerja manajemen.

Menurut Mia dan Chenhall (1994) peranan dari sistem akuntansi manajemen dalam membantu manajer memberikan arahan serta mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam suatu organisasi telah menyebabkan evolusi yang besar dalam implementasi sistem akuntansi manajemen (SAM). Hal ini membutuhkan data eksternal dan data bukan keuangan yang menekankan kepada pemasaran, inovasi produk, perencanaan stratejik dan informasi yang berguna dalam mengambil keputusan. Namun demikian, bukti mengenai penggunaan SAM yang lebih kontemporer dan canggih di negara-negara berkembang masih campur aduk. Bukti anekdot menunjukkan bahwa praktek akuntansi manajemen pada sebagian besar perusahaan dan manajer non keuangan masih jauh dari harapan. Sebagian besar perusahaan masih menganggap bahwa akuntansi manajemen merupakan bagian dari fungsi akuntansi keuangan dan profesi akuntansi manajemen dapat dikatakan belum diakui di dalam perusahaan (Soobaroyen dan Poorundersing, 2008).

Berdasarkan pada fenomena tersebut dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti ingin menguji kembali pengaruh karakteristik informasi terhadap kinerja manajerial. Walaupun ada banyak karakteristik informasi yang dikemukakan dan digunakan dalam penelitian terdahulu, namun peneliti akan menggunakan karakteristik informasi *Broad Scope, Aggregation, Integration, dan Timeliness* berdasarkan pertimbangan bahwa karakteristik tersebut cukup mewakili dari beberapa karakteristik yang dikemukakan dan digunakan dalam penelitian terdahulu. Sedangkan variabel kinerja manajerial diukur dari perspektif nonfinansial dengan dimensi dari fungsi manajemen, karena manajemen dalam menjalankan aktivitas bisnisnya adalah dengan melakukan fungsi manajemen.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

TIJAUAN TEORITIS

Akuntansi manajemen berkaitan dengan penyediaan informasi untuk manajer, yaitu orang di dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk membuat perencanaan, mengorganisasi sumber daya, mengarahkan karyawan serta mengendalikan operasi organisasi. Akuntansi manajemen menyediakan data-data penting yang memberikan kegiatan organisasi. Karena akuntansi manajemen berfokus pada manajer, maka dalam proses pembelajarannya harus didahului dengan pemahaman apa yang dikerjakan oleh manajemen, informasi apa saja yang dibutuhkan oleh manajer guna mendukung proses pengambilan keputusan serta lingkungan bisnisnya. Menurut Garrisson dan Noreen (2000) menyatakan akuntansi manajemen mempunyai orientasi pada masa depan sehingga kurang menekankan pada presesi dimana ketepatan waktu dalam mengambil keputusan selalu lebih penting dibandingkan dengan presesi manajer.

Hansen dan Mowen (2004) mendefinisikan "Sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen." Menurut Chenhall dan Morris dalam Eka dan Fahmi (2009) menyatakan bahwa karakteristik informasi yang bermanfaat persepsi manajer terdiri dari: *broadscope*, *timelines*, dan *aggregate*. Sedangkan dalam penelitian Brownell dan Hirst dalam Anwar (2004), menghubungkan ketidakpastian tugas dengan partisipasi anggaran menyatakan manajer akan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi terhadap penyusunan anggaran jika perusahaan memberikan tingkat ketidakpastian tugas rendah. Juga Choo dan Kim dalam Anwar (2004), melakukan hubungan perilaku manajer dengan gaya evaluasi atau penilaian kinerja manajer oleh perusahaan. Menunjukkan makin transparan gaya evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan (manajemen) maka makin kecil kecenderungan manajer dan karyawan untuk berperilaku negatif (menyimpang).

Penelitian yang dilakukan Kim *et.al* dalam David (2001) membagi ketidakpastian tugas dalam dua dimensi yaitu: (1) dimensi *task variability* dan (2) dimensi *task analyzability*. Menurut Kim *et.al* dalam Anwar (2004) juga mendefinisikan ketidakpastian tugas dengan dua dimensi sebagai berikut: (1) *Task variability* adalah sejumlah kasus yang luar biasa atau yang diharapkan atau kejadian yang tidak tertanggulangi. (2) *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.

Dengan sistem desentralisasi, manajer puncak mendelegasikan wewenang serta tanggung jawab kepada manajer yang lebih rendah dengan kekuasaan tertentu. Organisasi perusahaan yang mempunyai beberapa strategi unit bisnis (*strategic business unit*) yang berfungsi sebagai suatu unit yang melaksanakan fungsi kegiatan tertentu dianggap sebagai suatu unit organisasi di mana pimpinannya

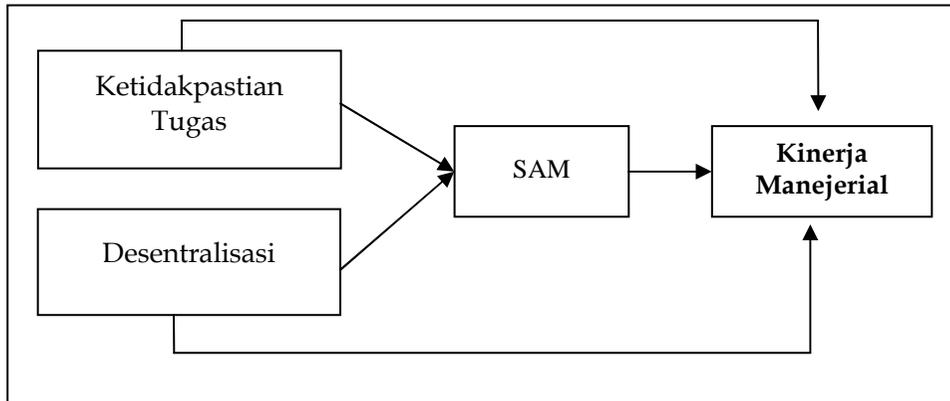
disebutkan juga dengan manajer senior atau *chief executive officer* (CEO). Manajer senior ini bertanggungjawab terhadap unit organisasi ini dan sekaligus sebagai orang yang dipercaya untuk membuat keputusan unit organisasi tersebut. Organisasi yang berkembang dengan pesat aktivitas, operasional dan jaringan bisnisnya akan cenderung menggunakan strategi unit bisnis untuk mengatasi kerumitan operasionalnya. Evaluasi atas kinerja yang dilakukan oleh manajer beragam tergantung pada budaya yang dikembangkan masing-masing perusahaan (Ivancevich) dalam Juniarti dan Evelyne (2003).

Menurut Wheelen dan Hunger (2000) bahwa performance is the end result of activity: which measures to select to assess performance depends on the organizational unit to be appraised and the objectives to be achieved. The objective that were established earlier in the strategy formulation part of the strategy management process (dealing profitability: market share, and cost reduction, among other) should certainly be used to measures corporate performance once the strategies have been implemented.

Teori tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja mengandung makna suatu proses atau sistem pengukuran mengenai pelaksanaan kemampuan kerja organisasi. Sebagai langkah awal proses penilaian kinerja adalah pengukuran kinerja dengan memilih alat ukur yang cocok. Pengukuran kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja tergantung kepada bagaimana unit organisasi akan dinilai dan bagaimana sasaran akan dicapai, dengan memperhatikan profitabilitas, pangsa pasar, pengukuran biaya dan lainnya.

Menurut Williams (2001) Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut David Kroenke dalam Agus (2007) yang menyatakan bahwa manajemen dalam menjalankan fungsi dan aktivitas bisnisnya meliputi *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), dan *Controlling* (Pengendalian), senantiasa memerlukan informasi untuk membuat keputusan. Dengan demikian penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi (Mulyadi, 2001).

Menurut Hirst dalam Anwar (2004) penggunaan informasi akuntansi tentunya tidak berdiri sendiri tapi juga harus didukung informasi di luar akuntansi. Hal ini menunjukkan ada suatu hal yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi, yakni faktor kotinjensi. 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.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, maka dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut:

- H₁ : Ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H₂ : Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
- H₃ : Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
- H₄ : Ketidakpastian Tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen.
- H₅ : Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen yang meliputi dimensi: skope, ketepatan waktu, agregasi dan integrasi sebagai variabel intervening.
- H₆ : Sistem Akuntansi Manajemen memediasi pengaruh Ketidakpastian Tugas dengan Kinerja Manajerial.
- H₇ : Sistem Akuntansi Manajemen memediasi pengaruh Desentralisasi dengan Kinerja Manajerial.

METODE PENELITIAN

Objek yang di teliti adalah ketidakpastian tugas, desentralisasi dan kinerja manajerial serta sistem akuntansi manajemen pada PT. Gunanusa Utama Fabricators di Bojonegara- Serang. Metode penelitian menyangkut prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk menguji hipotesis. Penelitian ini ditempuh melalui penelitian survey dimana informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Gunanusa Utama Fabricators di Bojonegara-Serang .

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala	Sumber Data
Ketidakpastian Tugas (X1)	Ketidakpastian oleh Miliken dalam Susilawati dan Anwar (2004) memberikan pengertian secara definisional sebagai rasa ketidakmampuan dalam memprediksi sesuatu secara tepat.	1. Pembimbing Pekerjaan 2. Pekerjaan Rutinitas 3. Pekerjaan paling Utama 4. Langkah Pekerjaan	Ordinal	
Desentralisasi (X2)	Menurut Heller dan Yulk dalam Dwirandra (2007) Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer.	Pelimpahan Wewenang : 1. Anggaran 2. Program & Kegiatan 3. Penentuan Pegawai 4. Prioritas Kegiatan 5. Penambahan & Pemutasian Pegawai	Ordinal	
Kinerja Manajerial (Y)	Mahoney <i>et al</i> dalam Mardiyah dan Listianingsih (2005:568) menyatakan kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Pengkoordinasian 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pengaturan Staf (Staffing) 7. Negosiasi 8. Perwakilan	Ordinal	Kuesioner
Sistem Akuntansi Manajemen (I / X4)	Menurut Atkinson dalam Astuti (2007) menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna.	1. Ruang Lingkup (Breadth of Scope) 2. Ketepatan Waktu (Timeliness) 3. Agregasi (Agregation) 4. Integrasi (Integration)	Ordinal	

Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah para manajer *middle* dan *lower* yang berjumlah 90 manajer yang ada di PT. Gunanusa Utama Fabricators di Bojonegara - Serang dengan *Purposive Sampling* (pemilihan sampel bertujuan). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah penarikan sampel *purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2004 : 61)

Kriteria sampel yang diajukan sebagai berikut: (1) terlibat dan mempunyai pengaruh dalam proses penyusunan anggaran, (2) mengetahui kinerja dalam aktivitas manajemen dan terdapat pelimpahan wewenang dari atasan ke bawahan. Penentuan kriteria tersebut dengan pertimbangan bahwa manajer sebagai sampel penelitian, diharapkan dapat merespon penelitian ini. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis bahwa terdapat pengaruh ketidakpastian tugas dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan sistem akuntansi manajemen sebagai variabel intervening.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang peneliti sebar terhadap 90 manajer *middle* dan *lower* pada PT. Gunanusa Utama Fabricators. Uji kualitas data pada penelitian ini dilakukan meliputi uji reliabilitas dan uji validitas dengan *software Partial Least Square* (PLS). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau (*variance*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Gunanusa Utama Fabricators (PMDN) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi anjungan lepas pantai dan merupakan perusahaan dalam negeri. Adapun PT. Gunanusa Utama Fabricators telah didirikan pada tanggal 22 Desember 1980 yang diprakarsai oleh beberapa Engineer lulusan ITB. PT. Gunanusa Utama Fabricators pertama kali beroperasi pada bulan November 1983 yaitu proyek yang pertama kali dibuat adalah membangun offshore platform milik PT. ARII dan single point mooring system milik blue water/Hudbay Oil.

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebanyak 90 kuesioner. Dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 79 kuesioner atau hanya 87,78% responden yang mengembalikan. Kuesioner yang tidak kembali berjumlah 11 kuesioner atau 12,22%, kuesioner yang tidak lengkap berjumlah 25 kuesioner atau hanya 27,78%, sedangkan 54 kuesioner atau 60,00% kuesioner dari penelitian ini dapat digunakan.

Pengolahan statistik deskriptif yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan *software* SPSS versi 14.0. Dengan hasil dari 54 responden diantaranya sebanyak 37,04% berjenis kelamin perempuan dan 62,96% berjenis kelamin laki-laki. Adapun tingkat usia responden dominan berada pada interval 31-40 tahun sebanyak 50,00%. Dengan berlatar pendidikan Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 55,56%. Jabatan yang dimiliki oleh responden adalah manajer dengan masa kerja yang dominan berada pada interval 11-15 tahun atau 22,22%.

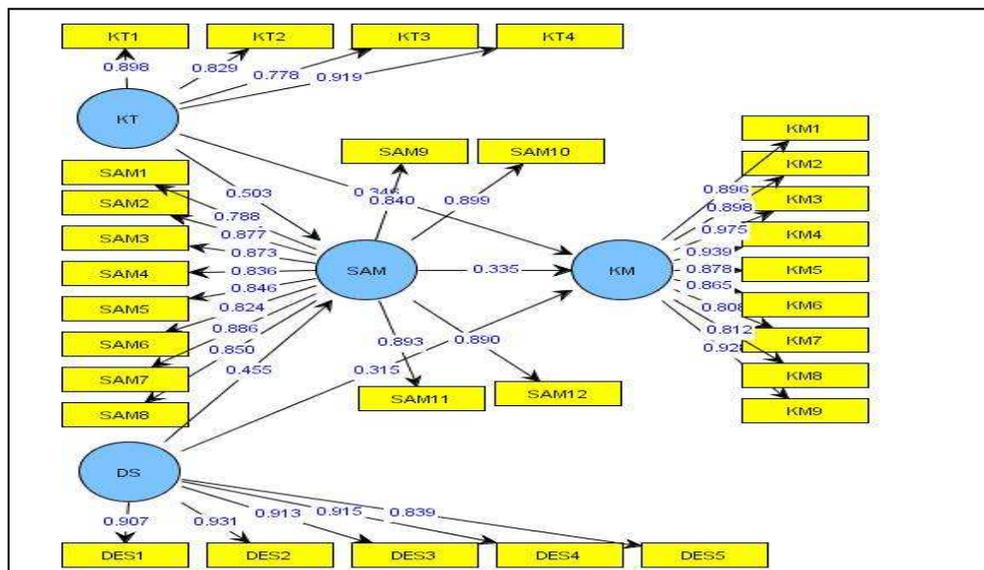
Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software* PLS dengan *Outer Model* yaitu *Convergent validity* yang dilihat dengan nilai

square root of average variance extracted (AVE) masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0.5. Cara lain yaitu dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk (variabel laten) dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Begitu pula dengan uji reliabilitas, penulis menggunakan *software PLS* dengan *Composite Reliability*. Suatu data dikatakan reliabel jika, *composite reliability* lebih dari 0.7.

Berikut dapat dilihat secara keseluruhan korelasi setiap variabel pada gambar 2, yaitu gambar yang menyatakan hubungan antara ketidakpastian tugas, desentralisasi, sistem akuntansi manajemen, kemudian menyatakan hubungan tidak langsung terhadap kinerja manajerial. Dimana model pada gambar 2 tidak perlu dilakukan eliminasi, karena tidak terdapat korelasi konstruk yang kurang dari 0.5.

Variabel Ketidakpastian Tugas dijelaskan dengan 4 indikator yang terdiri dari KT1 sampai dengan KT4. Uji terhadap *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan *score* konstraknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0.7. Namun dalam tahap pengembangan korelasi 0.5 masih dapat diterima (Ghozali, 2006; 24).

Hasil pengolahan dengan menggunakan smart PLS menunjukkan bahwa tidak terdapat lagi indikator yang berada dibawah 0.5 dan menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent validity*. Seperti yang ditunjukkan dimana nilai T-statistik dari indikator SAM1 sampai SAM12 lebih besar daripada T-tabel (1.96). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*.



Sumber : Output Smart PLS (2010)

Gambar 2
Model PLS Hubungan Ketidakpastian Tugas, Desentralisasi Kinerja Manajerial, dan Sistem Akuntansi Manajemen

Hasil pengolahan dengan menggunakan smart PLS menunjukkan bahwa tidak terdapat lagi indikator yang berada dibawah 0.5 dan menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent validity*. Seperti yang ditunjukkan dimana nilai T-statistik dari indikator KM1 sampai KM9 lebih besar daripada T-tabel (1.96). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kinerja Manajerial telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*.

Berdasarkan data yang didapat dan selanjutnya diolah oleh penulis Ketidakpastian Tugas memiliki hubungan positif yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0,346 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 3,197 yaitu lebih besar daripada T tabel (1.96) dengan Kinerja Manajerial. Maka dikatakan hipotesis pertama diterima yaitu Ketidakpastian Tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Selain itu untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model*. Uji ini merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk model pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.948. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Manajerial yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Ketidakpastian Tugas sebesar 94,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, Ketidakpastian Tugas mampu mendukung peningkatan Kinerja Manajerial. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hirst (1981) dalam Anwar (2004), bahwa semakin tidak pasti situasi tugas manager, maka makin sulit untuk menyusun target yang memuaskan dan kemudian dijadikan dasar pengevaluasian prestasi manajer dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang yang dikemukakan Ketidakpastian Tugas oleh para ahli sebagai berikut: Hirst (1981) dalam Anwar (2004), Brownnel, Andang Saleke (1994), Fazli (2000), David (2001) dalam Anwar (2004).

Berdasarkan data yang didapat dan selanjutnya diolah oleh penulis Desentralisasi memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0,315 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 3,337 yaitu lebih besar daripada T tabel (1.96) dengan Kinerja Manajerial. Maka dikatakan hipotesis kedua diterima yaitu Desentralisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

Selain itu untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model*. Uji ini merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk model pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.948. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Manajerial yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Desentralisasi sebesar 94,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang yang dikemukakan Desentralisasi oleh para ahli sebagai berikut: Chenhall dan Morris, V.Chong (1996) dalam Mutmainah (2009)

Berdasarkan data yang didapat dan selanjutnya diolah. Ketidakpastian

Tugas memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0,503 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 3,347 yaitu lebih besar daripada T tabel (1.96) dengan Sistem Akuntansi Manajemen. Maka dikatakan hipotesis ketiga diterima yaitu Ketidakpastian Tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen. Selain itu untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model*. Uji ini merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk model pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Sistem Akuntansi Manajemen memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.889. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Sistem Akuntansi Manajemen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Ketidakpastian Tugas sebesar 88,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, Ketidakpastian Tugas mampu mendukung peningkatan Sistem Akuntansi Manajemen. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang yang dikemukakan Ketidakpastian Tugas oleh para ahli sebagai berikut: Hirst (1981) dalam Anwar (2004), Brownnel, Andang Saleke (1994), Hariadi dan Fazli (2000), David (2001) dalam Anwar (2004).]Berdasarkan data yang didapat dan selanjutnya diolah oleh penulis Desentralisasi memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0,455 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 3,027 yaitu lebih besar daripada T tabel (1.96) dengan Sistem Akuntansi Manajemen. Maka dikatakan hipotesis keempat diterima yaitu Desentralisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen.

Selain itu untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model*. Uji ini merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk model pengaruh Desentralisasi terhadap Sistem Akuntansi Manajemen memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.889. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Sistem Akuntansi Manajemen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Desentralisasi sebesar 88,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Gul dan Chia (1994) dalam Dwirandra (2007); Gul & Chia, 1994; Chia, 1995; Gordon & Narayanan, 1984; Chenhall & Morris, 1986) dalam Syam Maryasih (2006) bahwa desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem akuntansi manajemen.

Berdasarkan data yang didapat dan selanjutnya diolah oleh penulis Sistem Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0,335 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 3,100 yaitu lebih besar daripada T tabel (1.96) dengan Kinerja Manajerial. Maka dikatakan dikatakan hipotesis kelima diterima yaitu Sistem Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Selain itu untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model*. Uji ini merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk model pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.948. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Manajerial yang dapat dijelaskan oleh

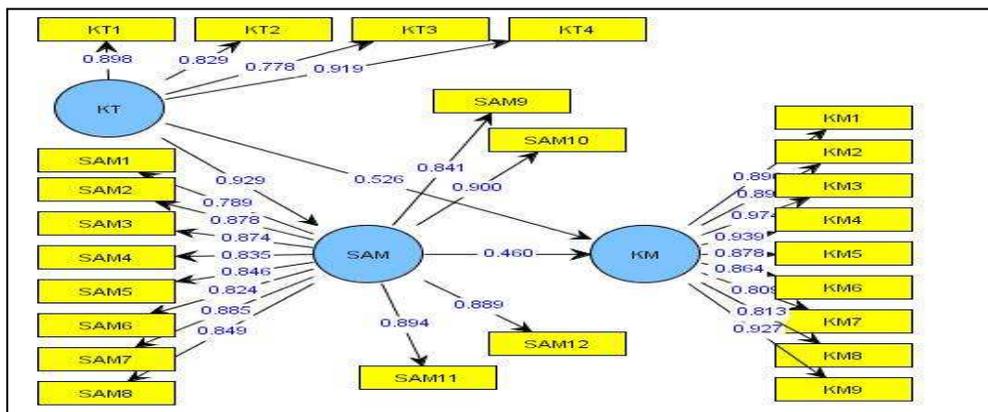
variabilitas konstruk Sistem Akuntansi Manajemen sebesar 94,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti. Sistem Akuntansi Manajemen dalam PT. Gunanusa Utama Fabricators cenderung mempengaruhi Kinerja Manajerial. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang mendukung pengaruh positif signifikan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, antara lain: penelitian Gul, (1991); Chia, (1995); Nazarudin,(1998); Juniarti & Evelyn, (2003); Sinta Setiana,(2004).

Analisis pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*), dan pengaruh total (*Total Effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*Intervening Variabel*) sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2002:179) dalam Trisaningsih.

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan pengaruh tidak langsung antara ketidakpastian tugas melalui variabel sistem akuntansi manajemen (variabel intervening) terhadap konstruk kinerja manajerial. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara sistem akuntansi manajemen. Pengaruh tidak langsung dihitung dengan penjumlahan pengaruh langsung ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial (KT → KM) dengan hasil pengalihan Pengaruh ketidakpastian tugas terhadap sistem akuntansi Manajemen (KT → SAM) dan dikalikan koefisien sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial (SAM → KM). Koefisien regresi Pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Gambar 3.

Besarnya pengaruh langsung (KT → KM) adalah 0,526 ,(KT → SAM) adalah 0,929 ,(SAM → KM) adalah 0,460. Adapun total perhitungan pengaruh tidak langsung konstruk Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial melalui konstruk Sistem Akuntansi Manajemen.

Berdasarkan perhitungan diatas maka terbukti bahwa konstruk Sistem Akuntansi Manajemen memediasi pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.



Gambar 3 Model PLS Hubungan Ketidakpastian Tugas, Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial

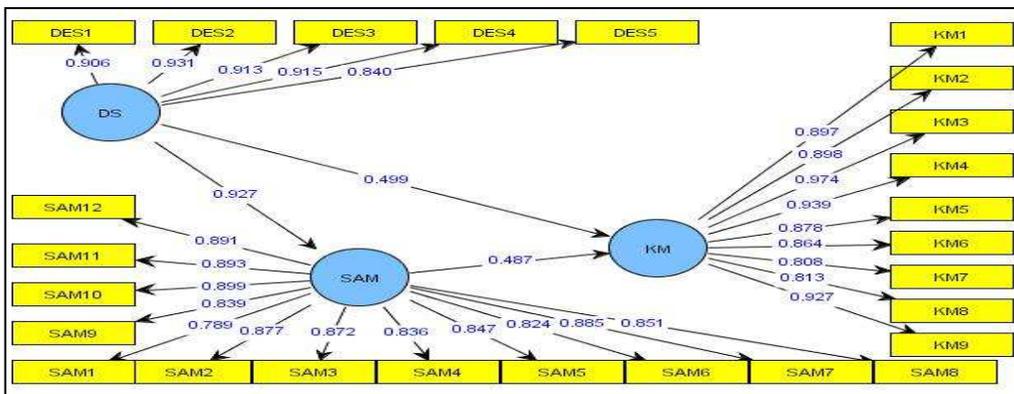
Hasil uji pengaruh tak langsung terbukti Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Gunanusa Utama Fabricators Bojonegara Serang dimediasi oleh Sistem Akuntansi Manajemen. Dalam hal ini Ketidakpastian Tugas menggunakan pengaruhnya terhadap Sistem Akuntansi Manajemen yang sebaliknya akan mempengaruhi Kinerja Manajerial. Hal ini dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung sebesar dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan pengaruh tidak langsung antara konstruk Desentralisasi melalui variabel Sistem Akuntansi Manajemen (variabel intervening) terhadap konstruk Kinerja Manajerial.

Analisis pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*), dan pengaruh total (*Total Effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*Intervening Variabel*) sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2002:179) dalam Trisaningsih. Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan pengaruh tidak langsung antara konstruk Desentralisasi melalui variabel Sistem Akuntansi Manajemen (variabel intervening) terhadap konstruk Kinerja Manajerial.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara Sistem Akuntansi Manajemen. Pengaruh tidak langsung dihitung dengan penjumlahan pengaruh langsung Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial ($DS \rightarrow KM$) dengan hasil pengalihan Pengaruh Desentralisasi terhadap Sistem Akuntansi Manajemen ($DS \rightarrow SAM$) dan dikalikan koefisien Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial ($SAM \rightarrow KM$). Koefisien regresi Pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Gambar 4.

Besarnya pengaruh langsung ($DS \rightarrow KM$) adalah 0,499, ($DS \rightarrow SAM$) adalah 0,927, ($SAM \rightarrow KM$) adalah 0,487. Adapun total perhitungan pengaruh tidak langsung konstruk Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui konstruk Sistem Akuntansi Manajemen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 10. Berdasarkan perhitungan diatas maka terbukti bahwa konstruk Sistem Akuntansi Manajemen memediasi pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial.



Gambar 4
Model PLS Hubungan Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial

Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil uji pengaruh tak langsung terbukti Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Gunanusa Utama Fabricators Bojonegara Serang yang dimediasi oleh Sistem Akuntansi Manajemen. Dalam hal ini Desentralisasi menggunakan pengaruhnya terhadap Sistem Akuntansi Manajemen yang sebaliknya akan mempengaruhi Kinerja Manajerial. Hal ini dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung sebesar dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ketidakpastian Tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2. Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial
3. Ketidakpastian Tugas berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen.
4. Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen.
5. Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
6. Hasil uji pengaruh tak langsung terbukti Ketidakpastian Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi oleh Sistem Akuntansi Manajemen.
7. Hasil uji pengaruh tak langsung terbukti Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi oleh Sistem Akuntansi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Eri Dwi, 2007. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Moderasi Locus of Control pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah, *Skripsi*, Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Chia, Yew Ming, 1995. Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristics and Their Interaction Effect on Managerial Performance: A Singapore Study, *Journal of Bussiness Finance and Accounting*, September, hal. 811-830.
- Ghozali, Iman, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, L. A., dan Miller, D, 1976. A Contingency Framework for The Design of Accounting Information System, *Accounting Organization and Society*, The Accounting Review.

- Gul, Ferdinand A., 1991. The Effect of Management Accounting System and Enviromental Uncertainty on Small Business Manager's Performancene, *Accounting and Business Research*, Vol. 22, No. 85, hal. 57-61.
- Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, 2004. *Buku Petunjuk Teknis Penulisan Proposal Penelitian dan Penulisan Skripsi*. USU, Medan.
- Juniarti dan Evelyne., 2003., Hubungan karakteristik informasi yang dihasilkan oleh system informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur., *Jurnal akuntansi dan keuangan.*, vol 5. No. 2, Nopember 2003 page 110-122.
- Maryasih, Lilis, 2006. "Sistem Akuntansi Manajemen, Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Kinerja Organisasi pada Perusahaan Manufaktur di NAD", *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Padang.
- Mia, L dan R.H. Chenhall, 1994. The Usefulness of Management Accounting System, Functional Differentiation and Mangerial Effectiveness, *Accounting, Organization and Society*, Vol 19, No. 1, hal. 1-13.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung
- Sinta Setiana, 2004, Pengaruh Pemahaman manajer atas karakteristik informasi akuntansi manajemen dan aplikasinya terhadap kinerja manajerial. *Tesis program pascasarjana UNPAD*.
- Soobaroyen dan Poorundersing, 2008, The effectiveness of management accounting systems Evidence from functional managers in a developing country, *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 2, pp. 187-219