

Kegiatan 3

Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi dengan Kinerja Manajerial : Efek Moderasi *Task Uncertainty*

Oleh :

Kamaliah, Ainur Rafiq

1. LATAR BELAKANG

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja yang menggunakan ukuran yang beragam termasuk keuangan dan non keuangan telah digunakan untuk mengatasi keterbatasan sistem pengukuran kinerja akuntansi atau tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan seperti ROI, Profit dan revenue (Ittner & Larcker , 1998; Otley , 1999 ; Banker et al , 2000). Berbagai keterbatasan ukuran kinerja tradisional yaitu ukuran yang sempit, bersifat historis dan hanya digunakan untuk jangka pendek. Ukuran keuangan telah gagal memprediksi kinerja jangka panjang perusahaan(Abernethy & Lillis , 1995 ; Chenhall , 1997; Ittner & Larcker , 1998) ..

Literatur menunjukkan bahwa evaluasi kinerja multidimensi *balanced scorecard* telah memperluas fokusnya pada tingkat kinerja organisasi, namun lebih sedikit yang menghubungkan dengan kinerja individu (Lau, 2011). Burney dan Widener (2007) berpendapat bahwa kurangnya bukti empiris yang sistematis pada hubungan antara sistem pengukuran kinerja dengan perilaku individu merupakan kotak hitam dan kesenjangan yang penting dalam literatur dan memerlukan perhatian penelitian.

Penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja yang menggunakan ukuran yang beragam terhadap perilaku individu telah diteliti oleh beberapa peneliti pada dekade terakhir (misalnya, Burney dan Widener, 2007 ; Hall, 2008; Hartman dan Scapnigar, 2009, 2012 ; Lau dan Sholihin, 2005, 2008; Lau, 2011, Sholihin, Pike dan Magena, 2010). Namun beberapa literatur menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap perilaku individu.

Burney dan Widener (2007) menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja dalam konteks strategi berhubungan dengan kinerja melalui hubungan, informasi yang relevan dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) serta konflik peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin jelas informasi yang relevan diterima oleh karyawan maka akan menurunkan ketidakjelasan peran dan konflik peran. Kinerja karyawan akan meningkat jika ambiguitas peran rendah. Hall (2008) menggunakan sistem pengukuran kinerja komprehensif yang merupakan gabungan ukuran kinerja keuangan dan non keuangan menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja komprehensif secara signifikan berhubungan dengan kejelasan sasaran yang merupakan dimensi kejelasan peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial adalah tidak langsung melalui kejelasan peran.

Lau (2011) meneliti pengaruh pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan terhadap kinerja manajerial dengan menggunakan kejelasan peran sebagai variabel mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

manajerial, akan tetapi berpengaruh tidak langsung dimediasi oleh kejelasan peran. Sholihin, Pike dan Mangena (2010) menguji bagaimana pengaruh kekhususan tujuan (*specificity goal*) dan kesulitan tujuan (*difficulty goal*) mempengaruhi hubungan sistem pengukuran kinerja yang beragam dengan kinerja manajerial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kekhususan tujuan berpengaruh terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial, namun kesulitan tujuan tidak berpengaruh. Penelitian mereka menggunakan sampel manajer pada perusahaan manufaktur di UK.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja yang menggunakan ukuran yang multidimensi berhubungan dengan kinerja manajerial. Penelitian ini berfokus pada penggunaan ukuran kinerja terintegrasi dalam sistem pengukuran kinerja . Secara khusus , menyelidiki efek dari beberapa ukuran kinerja yang mencakup ukuran keuangan dan tindakan-tindakan non - keuangan , digunakan untuk mengevaluasi kinerja bawahan. Penelitian ini mengembangkan Sholihin, Pike dan Mangena (2010) yang menggunakan *goal difficulty* dan *goal specificity* sebagai variabel yang ikut mempengaruhi hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial. Hal ini didasarkan pada *goal setting theory* Locke dan Latham (1991) bahwa penetapan tujuan dapat mempengaruhi perilaku individu. Penelitian ini juga menggunakan *task uncertainty* sebagai variabel yang ikut mempengaruhi penggunaan ukuran kinerja dengan kinerja manajerial. Penelitian ini didasarkan pada Hirst (1981) bahwa Pada kondisi stabil atau ketidak pastian rendah manajer

mengetahui dengan jelas kinerja yang akan dicapai. Sebaliknya pada kondisi ketidapastian tinggi manajer tidak dapat mengetahui kinerjanya.

2. TUJUAN

1. Untuk menguji efek moderasi *goal difficulty* terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial
2. Untuk menguji efek moderasi *goal specificity* terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial
3. Untuk menguji efek moderasi *task uncertainty* terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial

3. LUARAN

1. Jurnal
2. Skripsi mahasiswa s1

4. METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor yang berlokasi di Provinsi Riau. Perusahaan Jasa dipilih meliputi Telekomunikasi, Jasa Keuangan, Hotel serta perusahaan Manufaktur. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria adalah perusahaan dengan level menengah keatas yang telah menggunakan sistem pengukuran kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah manajer-manajer selevel dengan lower, midle dan top manajer.

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berhubungan dengan persepsi atau opini responden mengenai variabel yang diteliti dan yang berhubungan dengan karakteristik responden. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden. Sumber data berupa pendapat dan persepsi manajer yang menjadi responden

c. Tehnik Pengumpulan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner ke perusahaan yang menjadi obyek penelitian dengan menunjukan kuisisioner ke responden yang menjadi sasaran penelitian. Jika dimungkinkan peneliti melakukan wawancara dengan pihak perusahaan sehingga meyakinkan pihak perusahaan tentang keseriusan penelitian ini. Selain itu, dengan metode ini penelitian bisa mengurangi kemungkinan kuisisioner dijawab oleh responden yang tidak tepat.

d. Definisi Operasional Variabel

Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi

Penggunaan sistem pengukuran kinerja terintegrasi merupakan gabungan ukuran kinerja yang menggunakan multidimensi pengukuran kinerja dari balancedscorecard yang menggunakan 3 item pertanyaan untuk mengukur kinerja keuangan dan 13 item pertanyaan untuk mengukur penggunaan ukuran kinerja non keuangan yang diadopsi dari Kaplan dan Norton (1992) . Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan seberapa sering pengukuran kinerja yang digunakan , 1 = Tidak Pernah sampai dengan 5 = Sangat Sering

Goal difficulty

Kesulitan tujuan diukur dengan menggunakan item tunggal : Tujuan kinerja yang saya diepakati sulit untuk dicapai. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat kesepakatan untuk item di atas, menggunakan skala Likert jenis tujuh poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju).

Goal Specificity

Untuk mengukur kekhususan tujuan, digunakan tiga item pertanyaan yang diambil dari Fang et al. (2005) karakteristik sebagai Locke et al. (1981) dan Locke dan Latham (1990, 2002, 2006) yaitu :

1. atasan saya secara spesifik menjelaskan apa tujuan kinerja saya.
2. Saya memiliki tujuan kinerja yang sangat spesifik dalam pekerjaan saya.
3. Saya memahami tingkat yang tepat dari tujuan kinerja yang ditugaskan saya.

Task uncertainty

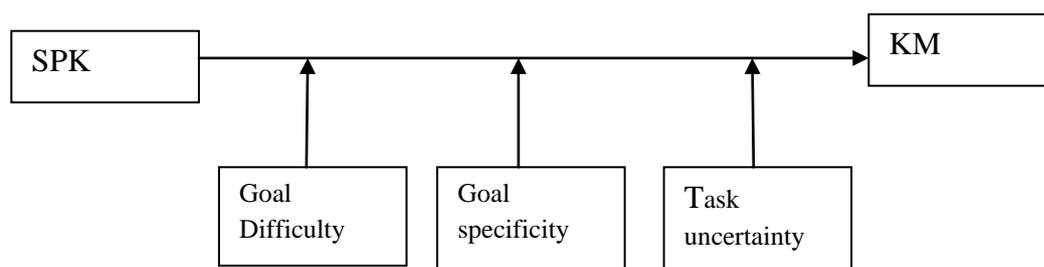
Task uncertainty terdiri dari 2 dimensi yaitu task variability dan task analyzability. Task uncertainty 5 item pertanyaan (1) Menurut pendapat Anda, apa sejauh mana tugas-tugas rutin sehari-hari? (2) Sampai sejauh mana adalah rutinitas pekerjaan Anda? (3) Sampai sejauh mana Anda menyelesaikan pekerjaan Anda dengan cara yang sama sebagian besar waktu? (4) Seberapa jauh Anda melakukan berulang-ulang kegiatan dalam melakukan pekerjaan Anda? dan (5) Bagaimana berulang-ulang adalah tugas Anda? Kelima item yang diukur dengan

tujuh poin skala Likert. Tugas analyzability . Langkah-langkah tugas analyzability juga diambil dari studi sebelumnya , kami diukur dengan menggunakan lima item dengan tujuh poin Skala Likert -type . Item meliputi: (1) Untuk apa sejauh apakah ada cara jelas diketahui melakukan Anda pekerjaan utama ? (2) Apakah ada orang yang dapat membimbing Anda untuk menyelesaikan pekerjaan ? (3) Sampai sejauh mana Anda memahami urutan langkah-langkah dalam melakukan Anda bekerja? (4) Sampai sejauh mana Anda benar-benar mengandalkan prosedur yang ditetapkan dan praktek ? (5) Untuk apa sejauh mana ada urutan dimengerti langkah yang dapat diikuti dalam melaksanakan pekerjaan Anda ? Instrumen menggunakan instrumen dari dari penelitian sebelumnya (Kim,1998)

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial menurut Mahoney *et al* (1963) adalah suatu kecakapan manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuisisioner, manajer diminta menilai sendiri kinerjanya yang dikembangkan oleh Mahoney (1963). Instrumen ini menggunakan delapan pertanyaan dengan cara memilih salah satu nilai pada skala Likert, dimana skala 1-2 rendah, skala 3 menunjukkan rata-rata, dan skala 4-5 tinggi.

Model



e. Hipotesis Penelitian

1. Goal difficulty memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial.
2. Goal specificity memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial.
3. Task uncertainty memoderasi terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial

f. Teknik analisis data

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang mengandung interaksi antar variabel bebas atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah aplikasi dari regresi linier berganda yang mana dalam persamaan regresinya terdapat unsur perkalian dua bahkan lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_1X_2 + b_6X_1X_3 + b_7X_1X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Manajerial
a	= Konstanta
X1	= Sistem pengukuran kinerja
X2	= Goal difficulty
X3	= Goal Specificity
X4	= Task uncertainty

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi Variabel Independen

e = Koefisien error term

5. ANALISIS DATA DAN HASIL

a. Deskripsi dan Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor yang berlokasi di Provinsi Riau. Perusahaan Jasa dipilih meliputi Telekomunikasi, Jasa Keuangan, Hotel serta perusahaan Manufaktur. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria adalah perusahaan dengan level menengah keatas yang telah menggunakan sistem pengukuran kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah manajer-manajer selevel dengan lower, middle dan top manajer.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dilakukan terhadap 35 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengolahan data. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja manajerial, system pengukuran kinerja terintegrasi, *goal difficulty*, *goal specificity* dan *task uncertainty*. Statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel .1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALKM	35	29.00	63.00	47.7714	11.10137
TOTALSPK	35	2.73	7.00	4.9143	1.09420
TOTALGD	35	10.00	21.00	15.2000	3.04670
TOTALGS	35	3.67	7.00	5.7429	1.01648
TOTALTU	35	15.00	28.00	22.7143	3.83154
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari variabel kinerja manajerial adalah sebesar 47.7714 dengan nilai standar deviasi sebesar 11.10137, nilai tertinggi 63,00 dan nilai terendah 29,00. Untuk variabel system pengukuran kinerja terintegrasi terdapat nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.9143 dengan nilai standar deviasi sebesar 1.09420, nilai tertinggi 7,00 dan nilai terendah 2,73. Variabel *goal difficulty* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15.2000 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.04670, nilai tertinggi 21,00 dan nilai terendah 10,00. Untuk variabel *goal specificity* memiliki nilai rata-rata (*mean*) 5.7429 dengan nilai standar deviasi sebesar 1.01648, nilai tertinggi 7,00 dan nilai terendah 3,67. Untuk variabel task uncertainty terdapat nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22.7143 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.83154, nilai tertinggi 28,00 dan nilai terendah 15,00.

c. Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditasan instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2008). Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh

adalah valid (Ghozali, 2011). Berikut merupakan hasil uji validitas data variabel kinerja manajerial, system pengukuran kinerja, *goal difficult*, *goal specificity* dan *task uncertainty* :

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	KM1	0,000	VALID
	KM2	0,000	VALID
	KM3	0,000	VALID
	KM4	0,000	VALID
	KM5	0,000	VALID
	KM6	0,000	VALID
	KM7	0,000	VALID
	KM8	0,000	VALID
	KM9	0,000	VALID
Sitem Pengukuran Kinerja Terintegrasi (X ₁)	SPK1	0,000	VALID
	SPK2	0,000	VALID
	SPK3	0,000	VALID
	SPK4	0,000	VALID
	SPK5	0,000	VALID
	SPK6	0,000	VALID
	SPK7	0,000	VALID
	SPK8	0,599	TIDAK VALID
	SPK9	0,307	TIDAK VALID
	SPK10	0,001	VALID
	SPK11	0,000	VALID
	SPK12	0,000	VALID
	SPK13	0,000	VALID
	SPK14	0,000	VALID
	SPK15	0,000	VALID
<i>Goal Difficulty</i> (X ₂)	GD1	0,000	VALID
	GD2	0,000	VALID
	GD3	0,000	VALID
<i>Goal Specificity</i> (X ₃)	GS1	0,000	
	GS2	0,000	VALID
	GS3	0,000	VALID
<i>Task Uncertainty</i> (X ₄)	TU1	0,000	VALID
	TU2	0,000	VALID
	TU3	0,000	VALID
	TU4	0,000	VALID

Berdasarkan tabel hasil uji validitas data diatas, diketahui bahwa butir pertanyaan SPK8 dan SPK9 memiliki nilai signifikansi *pearson correlation* di atas 0,05 yakni sebesar 0.599 dan 0.307, dengan demikian pertanyaan SPK8 dan SPK9 dinyatakan tidak valid dan tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya. Untuk butir pertanyaan SPK1, SPK2, SPK3, SPK4, SPK5, SPK7, SPK10, SPK11, SPK12, SPK13, SPK14 dan SPK15 serta seluruh butir pertanyaan kuesioner kinerja manajerial (Y), *goal difficulty* (X_2), *goal specificity* (X_3), dan *task uncertainty* (X_4) memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05 yakni sebesar 0,000, sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0.60 (Sekaran,2011).

Tabel .3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kinerja Manajerial	0,974	Reliabel
Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi	0,925	Reliabel
<i>Goal Difficulty</i>	0,753	Reliabel
<i>Goal Specificity</i>	0,901	Reliabel
<i>Task Uncertainty</i>	0,945	Reliabel

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan hasil uji realibilitas, maka diketahui bahwa item kuesioner kinerja manajerial (Y), system penyukuran kinerja terintegrasi (X_1), *goal difficulty*

(X_2), *goal specificity* (X_3), dan *task uncertainty* (X_4) dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

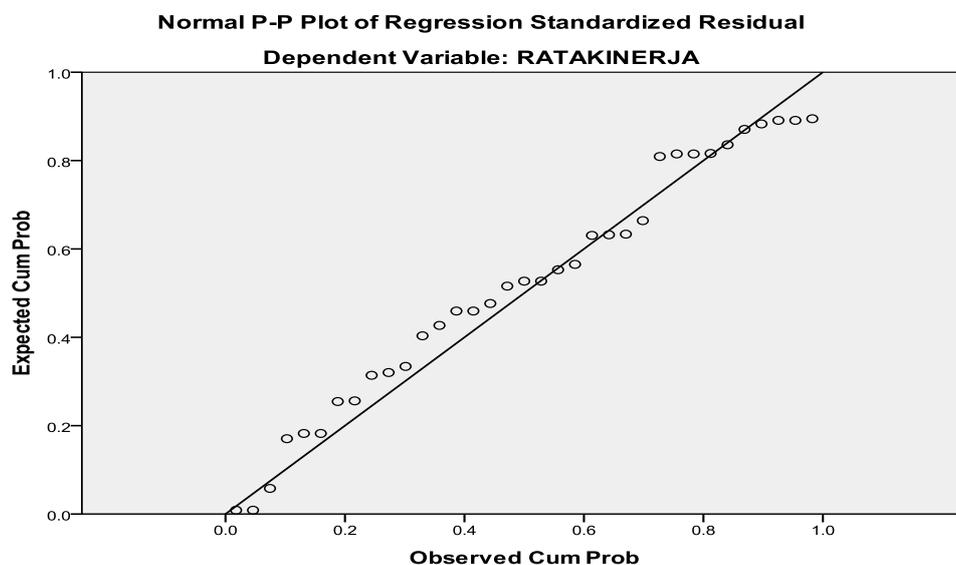
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 28). Distribusi normal di dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan analisis *normal probability plot* dan analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Pada uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot* dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Di bawah ini merupakan gambar hasil grafik normal *Probability Plot* yang diolah dengan SPSS:



Gambar .1 : Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan hasil uji normalitas pada grafik *normal probability plot* diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji suatu model regresi yang baik disyaratkan untuk terbebas dari masalah multikolinearitas. Multikolinearitas merupakan keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat dari nilai variance bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau nilai tolerance $< 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 105).

Tabel.4. Nilai *Tolerance* dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi	0.681	1.469	Bebas Multikolinearitas
<i>Goal Difficulty</i>	0.602	1.661	Bebas Multikolinearitas
<i>Goal Specificity</i>	0.724	1.381	Bebas Multikolinearitas
<i>Task Uncertainty</i>	0.546	1.831	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk variabel partisipasi anggaran, variabel *group cohesiveness* dan variabel kecukupan anggaran, begitu juga dengan nilai tolerance < 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode *Durbin-Watson*. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan:

1. Angka DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka DW di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.



Tabel .5 Nilai Durbin-Watson

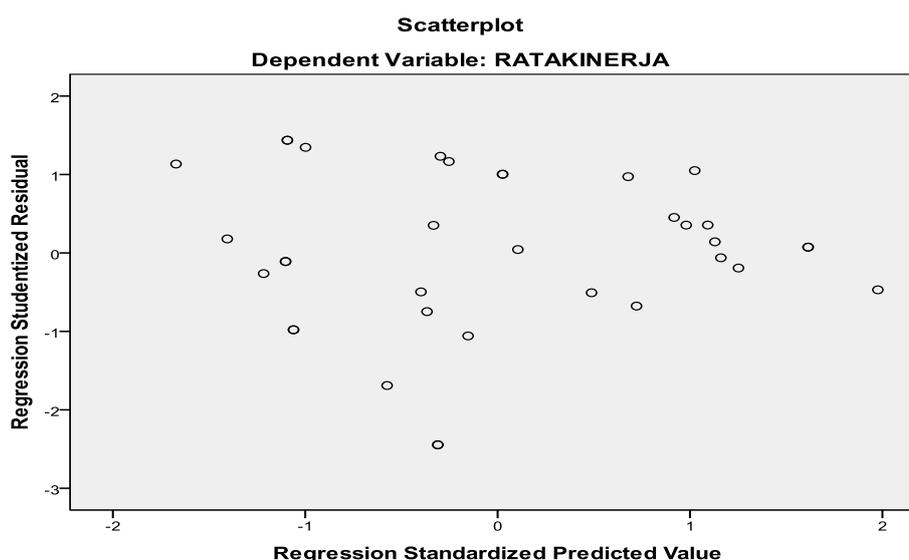
Diskriptif	Nilai <i>Durbin-Watson</i>	Keterangan
n = 35, $\alpha = 0,05$	1.797	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,797 dan nilai tersebut termasuk diantara nilai DW -2 sampai +2, yang berarti tidak ada autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi yang terbentuk pada penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati gambar *scatterplot*. Apabila *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model yang akan di uji. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar. 2 : Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Hasil pada gambar grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dimana hal ini mengindikasikan bahwa model tidak mengalami heterokedastisitas, yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Berdasarkan uji asumsi klasik, diperoleh hasil bahwa model bebas dari autokorelasi, multikolinearitas dan heterokedastisitas, sehingga layak digunakan sebagai model dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya, diuji validitas dan reliabilitasnya, baru dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang dikembangkan.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh interaksi system pengukuran kinerja terintegrasi dan *goal difficulty* terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis regresi untuk menguji hipotesis 1 disajikan dalam Tabel. 6. berikut:

Tabel. 6. Interaksi antara system pengukuran kinerja terintegrasi dengan *goal difficulty*

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai - t	Probabilitas
Konstanta (α)	3,892	3,532	1,102	,279
Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)	-0,123	0,667	-0,184	,885
<i>Goal Difficulty</i> (X_2)	-0,328	0,730	-0,450	,656
Interaksi X_1 dan X_2 (β_3)	0,140	0,133	1,051	,301
$R^2 = 0,606$; $F = 18,428$; Sig. F = 0,000				

Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien β_2 sebesar 0,140 dengan nilai p sebesar 0,301 ($p > 0,05$). Ini berarti interaksi system pengukuran kinerja dengan goal difficulty tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Goal difficulty tidak memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial

Hasil ini tidak mendukung penelitian Sholihin, Pike dan Mangena (2010) yang menyatakan *goal difficulty* memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh interaksi system pengukuran kinerja terintegrasi dan *goal specificity* terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis regresi untuk menguji hipotesis 2 disajikan dalam Tabel.7. berikut:

Tabel 7. Interaksi antara Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi dengan Goal Specificity

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai - t	Sig
Konstanta (α)	-3,860	4,599	-0,839	,408
Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)	1,612	0,925	1,743	,091
<i>Goal Specificity</i> (X_3)	0,949	0,740	1,282	,209
Interaksi X_1 dan X_3 (β_4)	-0,152	0,145	-1,048	,303
$R^2 = 0,523$; $F = 13,448$; Sig. $F = 0,000$				

Hasil analisis regresi pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien β_3 sebesar -0,152 dengan nilai p sebesar 0,303 ($p > 0,05$). Ini berarti interaksi

sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan *goal specificity* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hipotesis kedua. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *goal specificity* tidak memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial.

Hasil ini juga tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Sholihin, Pike dan Mangena (2010) yang menyatakan bahwa *goal specificity* memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh interaksi system pengukuran kinerja terintegrasi dan *task uncertainty* terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis regresi untuk menguji hipotesis 3 disajikan dalam Tabel. 8. berikut:

Tabel.8. Interaksi antara Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi dengan *Task Uncertainty*

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai – t	Probabilitas
Konstanta (α)	6,225	4,657	1,337	,193
Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)	-0.706	0,967	-0,730	,472
<i>Task Uncertainty</i> (X_4)	-0,658	0,770	-0,854	,401
Interaksi X_1 dan X_4 (β_5)	0,218	0,516	1,393	,175
R = 0,689; F = 22,381; Sig. F = 0,000				

Hasil analisis regresi pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien β_4 sebesar 0,218 dengan nilai p sebesar 0,175 ($p > 0,05$). Ini berarti interaksi sitem pengukuran kinerja terintegrasi dengan *task uncertainty* tidak mempunyai

pengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *task uncertainty* tidak memoderasi terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial

Penelitian ini juga belum berhasil mendukung pendapat Hirst (1981) yang menyatakan bahwa pada kondisi stabil atau ketidakpastian rendah manajer mengetahui dengan jelas kinerja yang akan dicapai. Sebaliknya pada kondisi ketidakpastian tinggi manajer tidak dapat mengetahui kinerjanya.

6. Kesimpulan, Keterbatasan dan Implikasi

A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian kedua hipotesis penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditolak . Goal difficulty tidak memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial.
2. Hipotesis kedua ditolak. Goal specificity tidak memoderasi hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial.
3. Hipotesis ketiga ditolak. Task uncertainty tidak memoderasi terhadap hubungan sistem pengukuran kinerja terintegrasi dengan kinerja manajerial

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini menerapkan metode survei yang dilaksanakan dengan pertanyaan tertulis. Hal ini menimbulkan persepsi yang berbeda dari responden dengan keadaan sesungguhnya.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel moderating, kemungkinan masih banyak variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara sistem pengukuran kinerja terintegrasi terhadap kinerja manajerial seperti asimetri informasi, ketidakpastian lingkungan dan sebagainya.

C. Implikasi

1. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi sistem pengukuran kinerja terinci.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menjabarkan desain penelitian yang lebih *fit* dengan variabel pemoderasi dalam kaitannya dengan sistem pengukuran kinerja terintegrasi.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, M. A., and A. M. Lillis. 1995. The impact of manufacturing flexibility on management control system design. *Accounting, Organizations and Society* 20 (4): 241–258.
- Banker, R.D., H. Chang and M. Pizzini, 2004. The Balanced Scorecard: Judgmental Effects of Performance Measures Linked to Strategy. *British Accounting Review* 79: pp. 1-23.
- Banker, R. D., G. Potter, and D. Srinivasan. 2000. An empirical investigation of an incentive plan that includes nonfinancial performance measures. *Accounting Review* 75 (1): 65–92.
- Burney, L. L., & Widener, S. 2007. Strategic performance measurement systems, jobrelevant information and managerial behavioral responses — Role stress and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 19, 43–69.
- Chenhall, R. H., & Brownell, P. 1988. The effect of participative budgeting on job satisfaction and performance: Role ambiguity as an intervening variable. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 225–233.

- Hall, M. 2008. The effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological, Empowerment and Managerial Performance. *Accounting, Organizations and Society* ,141–163
- Hartmann, F., & Slapnicar, S. 2009. How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers. *Accounting Organizations and Society*. 34 (6,7), 695-886.
- Hartmann, F., & Slapnicar, S. 2012 , The perceived fairness of performance evaluation: The role of Uncertainty, *Management Accounting Research* 23; 17– 33
- Hirst, M. K. 1981. Accounting information and the evaluation of subordinate performance: a situational approach. *The Accounting Review*, 56(4), 771–784.
- Hopwood, A.G., 1972. An empirical study of the role of accounting data in performance evaluation. Empirical research in accounting: selected studies. *Journal of Accounting Research* 10, 156–182 (Supplement).
- Ittner, C, and D. Larcker. 1998. Are nonfinancial measures leading indicators of financial performance? An analysis of customer satisfaction. *Journal of Accounting Research* 36 (3): 1-46.
- Ittner, C, and D. Larcker and T. Randall (2003), ‘Performance Implications of Strategic Performance Measurement in Financial Services Firms’, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 28, pp. 715–41.
- Kaplan, R. S., & Atkinson, A. A. 1998. *Advanced management accounting*. (3rd ed.). New Jersey, USA: Prentice Hall Inc.
- Kaplan, R.S. and D.P. Norton (1992), ‘The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance’, *Harvard Business Review* (January–February), pp. 71–79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. 1996. *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lee CL dan Yang, 2011, Organization structure, competition and performance measurement systems and their joint effects on performance, *Management Accounting Research*, 84-104
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carrol, S. J. (1965). *The jobs of management. Industrial Relation.*, 4, 97–110.
- Malina, M. A., & Selto, F. H. 2001. Communicating and controlling strategy: an empirical study of the effectiveness of the balanced scorecard. *Journal of Management Accounting Research*, 13, 47–90
- Otley, D.T., 1978. Budget use and managerial performance. *Journal of Accounting Research* 16, 12–148.
- Sholihin, Pike dan Magena , 2010 Reliance on multiple performance measures and manager performance, *Journal of Applied Accounting Research* Vol. 11 No. 1, pp. 24-42

