**BAB IV**

**ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskriptif Umum Responden**

Penelitan ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh akuntansi manajemen, budaya organisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manjerial pegawai bank konvensional di Kota Padang. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh ketidakpastian lingkungan pada sejumlah karyawan Bank Konvensional di Kota Padang. Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan proses pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan kuesioner penelitian. Berdasarkan proses penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat dinarasikan gambaran umum proses penyebaran terlihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Prosedur Pengumpulan Kuesioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Jumlah kuesioner yang disebarkan | 50 | 100 |
| Jumlah kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan | 5 | 10 |
| Jumlah kuesioner yang dikumpulkan | 45 | 90 |
| Jumlah kuesioner yang rusak | 3 | 6 |
| Total jumlah kuesioner yang diolah | 42 | 84 |

Pada tabel diatas terlihat bahwa jumlah total kuesioner yang disebarkan berjumlah 50 lembar. Setelah dilakukan proses pengumpulan kembali sebanyak 5 lembar kuesioner tidak berhasil dikumpulkan kembali, dari 45 lembar kuesioner yang berhasil dikumpulkan teridentifikasi tiga diantaranya tidak lengkap dalam pengisian sehingga haru di eliminasi dari tahapan pengolahan data, oleh sebab itu total kuesioner yang di ikut sertakan dalam tahapan pengolahan data berjumlah 42 lembar atau dengan tingkat pengembalian mencapai 84% dari total seluruh responden.

 Setelah seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan maka dilakukan tahapan pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dinarasikan deskriptif umum yang dimiliki responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**

**Deskriptif Umum Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **Gender** |
| Laki Laki | 17 | 40.48 |
| Perempuan | 25 | 59.52 |
| Total | 42 | 100 |
| **Umur** |
| 23 – 25 Tahun | 3 | 7.14 |
| 26 – 30 Tahun | 5 | 11.90 |
| 31 – 35 Tahun | 8 | 19.05 |
| 36 – 40 Tahun | 18 | 42.86 |
| > 40 Tahun | 8 | 19.05 |
| Total | 42 | 100 |
| **Lama Bekerja** |
| 1 – 5 Tahun | 8 | 19.05 |
| 6 – 10 Tahun | 10 | 23.81 |
| 11 – 15 Tahun | 15 | 35.71 |
| 16 – 20 Tahun | 5 | 11.90 |
| > 20 Tahun | 3 | 7.14 |
| Total | 42 | 100 |

 Sumber Lampiran 2 Olahan Data

Pada tabel terlihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini bergender perempuan yaitu berjumlah 25 orang sedangkan sisanya sebanyak 17 orang lainnya adalah responden bergender laki-laki. Jika diamati dari sudut pandang usia sebagian besar responden memiliki usia antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang sedangkan responden dengan frekuensi paling rendah adalah mereka yang berusia antara 23 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 3 orang responden. Berdasarkan deskriptif umum responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di bagian akuntansi dan keuangan adalah karyawan senior.

Sesuai dengan proses tabulasi data juga terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 11 tahun hingga 15 tahun kerja pernyataan tersebut diungkapkan oleh 15 orang responden, sedangkan responden dengan jumlah paling rendah adalah mereka yang telah bekerja hingga ditas 20 tahun yaitu hanya berjumlah 3 orang responden.

**4.2 Hasil Pengujian Deskriptif**

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif .Hasil uji statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Uji Statistk Deskriptif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Teoritis** | **Aktual** | **Mean** | **Std Deviasi** |
| **Min** | **Maks** | **Min** | **Maks** |
| Kinerja Manajerial | 10 | 50 | 20 | 50 | 39.38 | 7.19 |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 8 | 40 | 21 | 40 | 30.67 | 4.21 |
| Budaya Organisasi | 12 | 60 | 29 | 53 | 42.60 | 5.75 |
| Ketidakpastian Lingkungan | 5 | 25 | 17 | 26 | 21.67 | 2.20 |

 Sumber Lampiran 3 Olahan Data

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui dari 43 orang responden kemungkinan skor jawaban yang dapat diberikan responden dalam menilai kinerja manajerial adalah 10 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 50. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diketahui nilai skor minimum 20, sedangkan nilai skor maksimum 50, rata-rata variabel menunjukkan nilai 39,38 dengan standar deviasi 7,19. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah menilai baik indikator dari kinerja manajerial.

Sesuai dengan definisi operasional variabel total jumlah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur informasi akuntasi manajemen adalah 8 sehingga skor jawaban terendah yang diberikan adalah 8 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 40. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diketahui nilai minimum yang diberikan responden adalah 21, sedangkan nilai skor jawaban maksimum yang diberikan responden adalah 40. Rata-rata variabel menunjukkan 30,67 dengan standar deviasi 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memahami dengan baik indikator dari Informasi Akuntansi Manajemen.

Budaya organisasi adalah variabel ketiga yang digunakan dalam penelitain ini yang diukur dengan 12 item pernyataan, sehingga skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 60. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diketahui nilai minimum yang diberikan responden adalah 29, sedangkan skor jawaban maksimum 53, rata-rata variabel menunjukkan 42,60 dengan standar deviasi 5,75. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memahami dengan baik indikator dari Budaya Organisasi. Sedangkan variabel Ketidakpastian Lingkungan memiliki nilai minimum 17, maksimum 26, rata-rata variabel menunjukkan 21,67 dengan standar deviasi 2,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memahami dengan baik indikator dari Ketidakpastian Lingkungan.

**4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis mengingat dalam proses pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian maka tahapan pengujian instrument penelitian harus dilakukan. Secara umum tahapan pengujian yang dilakukan meliputi:

**4.3.1 Hasil Pengujian Validitas**

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan pemilihan item pernyataan yang mendukung masing masing variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan model confirmatory factor analysis. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan yang terlihat di dalam Tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **KMO** | ***Factor loading*** | ***Cut Off*** | **Kesimpulan** |
| Kinerja Manajerial | 0.816 | 0.733 – 0.801 | 0.40 | Valid |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 0.688 | 0.470 – 0.831 | 0.40 | Valid |
| Budaya Organisasi | 0.710 | 0.753 – 0.894 | 0.40 | Valid |
| Ketidakpastian Lingkungan | 0.632 | 0.666 – 0.868 | 0.40 | Valid |

 Sumber Lampiran 4 Olahan Data

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk mengukur variabel kinerja manajerial diketahui nilai Keiser Meyer Olkin yang dihasilkan sebesar 0,816. Nilai KMO yang dihasilkan berada diatas 0.50 sedangkan setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial telah memiliki *factor loading* antara 0.733 sampai dengan 0.801. Setiap item pernyataan telah memiliki *factor loading* diatas 0.40 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyatan yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial dinyatakan valid sehingga dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Sesuai dengan tahapan pengolahan data juga diketahui bahwa variabel informasi akuntansi manajemen memiliki nilai KMO sebesar 0.688. Nilai KMO yang diperoleh berada diatas 0,50, sedangkan masing masing item pernyataan telah memiliki factor laoding antara 0.470 sampai dengan 0.831 setiap item pernyataan telah memiliki *factor loading* diatas 0,40 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel informasi akuntansi manajemen dinyatakan valid sehingga dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Pada tahapan pengujian validitas diketahui bahwa variabel budaya organisasi telah memiliki nilai koefisien KMO sebesar 0.710. Nilai koefisien yng dihasilkan telah berada diatas 0,50. Dalam tahapan pengolahan juga diperoleh nilai *factor loading* untuk masing masing item pernyataan antara 0.753 – 0.894. Masing masing item pernyataan telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0,40 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan yang mendukung variabel budaya organisasi dinyatakan valid oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Berdasarkan tahapan pengujian validitas juga diketahui bahwa variabel ketidakpastian lingkungan diperoleh nilai KMO sebesar 0.632. Nilai KMO yang diperoleh telah berada diatas 0,50. Pada tahapan pengolahan data juga diketahui masing masing item pernyataan telah memiliki *factor loading* diatas 0,40 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

**4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari setiap variabel penelitian yang telah didukung oleh item pernyataan yang valid. Pengujian validitas dilakukan dengan mengamati nilai *Cronbach’s Alpha* diatas atau sama dengan 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat dalam Tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***Cut Off*** | **Kesimpulan** |
| Kinerja Manajerial | 0.942 | 0.60 | Reliable |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 0.776 | 0.60 | Reliable |
| Budaya Organisasi | 0.811 | 0.60 | Reliable |
| Ketidakpastian Lingkungan | 0.826 | 0.60 | Reliable |

 Sumber Lampiran 4 Olahan Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan terlihat bahwa masing masing variabel penelitian telah memiliki nilai Cronbach’s Alpha diatas atau sama dengan 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah didukung oleh item pernyataan yang handal sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

**4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik di tujukan untuk mengetahui tingkat akurasi variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Setiap variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi harus memiliki nilai variance yang relatif konstan. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab di bawah ini:

**4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola keragaman variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* *Test*. Normalnya masing masing variabel ditentukan dari nilai *Asymp sig (2-Tailed)* yang harus berada diatas atau sama dengan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**

**Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **Asymp Sig (2-Tailed)** | **Alpha** | **Kesimpulan** |
| Kinerja Manajerial | 0.339 | 0,05 | Normal |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 0.535 | 0,05 | Normal |
| Budaya Organisasi | 0.822 | 0,05 | Normal |
| Ketidakpastian Lingkungan | 0.412 | 0,05 | Normal |

Sumber Lampiran 3 Olahan Data

Sesuai dengan hasil pengujian terlihat bahwa masing masing variabel penelitian yang digunakan telah menghasilkan nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi telah berdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

**4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel independen, jika terjadi hubungan yang kuat menandakan gejala multikolinearitas terdeteksi, sebuah model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Penguijan dilakukan dengan mencari nilai Tolerance dan Variance dari masing masing variabel independen. Gejala multikolinearitas tidak akan terjadi bila masing masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10 sedangkan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Independen** | ***Tol*** | **VIF** | **Kesimpulan** |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 0.936 | 1.068 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0.499 | 2.005 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Ketidakpastian Lingkungan | 0.478 | 2.093 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

 Sumber Lampiran 5 Olahan Data

Pada Tabel 4.7 teridentifikasi bahwa masing masing variabel independen yang akan dibentuk kedalam model regresi berganda didalam penelitian ini telah memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai *Variance Influence Factor* dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi dan ketidakpastian lingkungan telah terbebas dari gejala multikoloniaritas, sehingga variabel tersebut dapat terus digunakan kedalam pembentukan model regresi yang akan segera dilaksanakan.

**4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui pola hubungan yang terbentuk antara masing masing variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan pada setiap item yang melekat dan menjadi pedukung pada masing masing variabel penelitian. Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Didalam pengujian masing masing variabel independen diregresikan dengan variabel dependen yaitu absolute residual. Masing masing variabel penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas setelah memiliki nilai sig diatas atau sama dengan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Glejser***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Sig*** | **Alpha** | **Kesimpulan** |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 0.112 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastistas |
| Budaya Organisasi | 0.737 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastistas |
| Ketidakpastian Lingkungan | 0.921 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastistas |

 Sumber Lampiran 5 Olahan Data

Sesuai dengan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan model *Glejser* terlihat bahwa masing masing variabel independen yang terdiri dari informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi dan ketidakpastian lingkungan telah memiliki nilai sig diatas atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang akan dibentuk kedalam model persamaan regresi berganda telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

Setelah seluruh variabel penelitian yang digunakan terbebas dari seluruh gejala asumsi klasik maka tahapan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan moderating regression analysis. Tahapan pengujian dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan Model regresi pertama didalam penelitian ini adalah menguji pengaruh yang terjadi antara informasi akuntansi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil yang terlihat pada Tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Regresi** | **sig** | **Alpha** | **Kesimpulan** |
| Constanta | 116.139 | 0.053 | - | - |
| Informasi Akuntansi Manajemen | 2.854 | 0.221 | 0.05 | Tidak Signifikan |
| Budaya Organisasi | -3.295 | 0.030 | 0.05 | Signifikan |
| Moderasi X1\*Z | -0.072 | 0.582 | 0.05 | Tidak Signifikan |
| Moderasi X2\*Z | 0.206 | 0.016 | 0.05 | Signifikan |
| R2 0.697 F-sig 0.000 |

 Sumber Lampiran 6 Olahan Data

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dibuat sebuah model regresi seperti terlihat dalam persamaan dibawah ini yaitu:

Y = 116.139 + 2.854X­1 – 3.295X2 – 6,884Z – 0,072X1Z + 0,206X2Z + ε

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.697. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa informasi akuntansi manajemen, dan budaya organisasi memiliki variasi kontribusi dalam mempengarihi kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang setelah dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan sebesar 69.70% sedangkan sisanya sebesar 30.30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pada tahapan pengujian data statistik diperoleh nilai F-sig sebesar 0,000. Pada tahapan pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan pada beberapa bank konvensional di Kota Padang.

Sesuai dengan model regresi yang terbentuk diketahui bahwa variabel informasi akuntansi manajemen memiliki koefisien regresi 2.854. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.221. Pada tahapan pengolahan data dilakukan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig 0.221 berada jauh dibawah tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

Pada model regresi diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -3.295. Hasil yang diperoleh diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.030. Proses pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0.030 dibawah 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

 Sesuai dengan pembentukan model regresi terlihat bahwa variabel ketidakpastian lingkungan memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 6.884. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.041. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig 0,041 berada dibawah tingkat kesalahan 0.05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank di Kota Padang.

 Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh moderasi yang terbentuk antara informasi akuntansi dengan ketidakpastian lingkungan memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0.072 hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,582. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0.582 berada jauh diatas 0,05 maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa moderasi antara informasi akuntansi manajemen dengan ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

 Sesuai dengan hasil pengujian statistik diperoleh moderasi yang terbentuk antara budaya organisasi dengan ketidakpastian lingkungan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.206 hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,016. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0.016 berada dibawah 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa moderasi antara budaya organisasi dengan ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

**4.6 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis**

**4.6.1 Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa informasi akuntansi manajemen merupakan informasi yang penting untuk mendorong meningkatnya kinerja manajerial akan tetapi pengaruh yang terbentuk tidak terlihat secara nyata. Keadaan tersebut menunjukan bahwa tidak hanya informasi akuntansi manajemen saja yang mempengaruhi kinerja manajerial. Mengingat keputusan manajemen untuk melakukan pengelolaan perusahan tidak tergantung pada informasi kualitatif yang merupakan bagian dari informasi akuntansi manajemen, akan tetapi juga butuh dari informasi yang berasal dari laporan keuangan perusahaan. Kombinasi dua informasi tersebut akan lebih mendorong meningkat kinerja manajerial masing masing karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama tidak konsisten dengan hasil penelitian Marlina (2009) menemukan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa semakin lengkap inforasi akuntansi yang diterima oleh karyawan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Mursidah (2012) yang menemukan bahwa semakin tinggi kualitas informasi manajemen akan semakin meningkatkan pencapaian kinerja manajerial yang diperoleh oleh sebuah perusahaan. Temuan yang konsisten diperoleh oleh Nurpriyandi dan Suwarti (2015) menemukan bahwa informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimiliki perusahaan manufaktur di Kota Semarang.

**4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial**

 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang. Temuan yang diperoleh menunjuka bahwa semakin tinggi implementasi nilai nilai budaya dalam sebuah organisasi akan mendorong menurunnya kinerja manajerial karyawan. Keadaan tersebut terjadi karena budaya yang selama ini dikembangkan di dalam masing masing bank konvensional mengandung nilai negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti adanya kedekatan beberapa orang karyawan dengan atasan, bekerja tidak secara team melainkan lebih bersifat individual, persaingan kerja yang kurang sehat dan berbagai variabel lainnya. Jika budaya tersebut terus dipertahankan dalam institusi perbankan maka kinerja manajerial masing masing karyawan akan mengalami penurnan.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua konsisten dengan hasil penelitian Wati (2013) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Temuan yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa semakin positif dimensi budaya organisasi yang dikembangkan dalam organisasi akan semakin meningkatkan kinerja manajerial yang dimiliki karyawan. Irianto (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimiliki sebuah perusahaan.

**4.6.3 Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Oleh Ketidakpastian Lingkungan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat yang telah dilakukan ditemukan bahwa informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan pada beberapa orang karyawan di sejumlah bank konvensional di Kota Padang. Keadaan tersebut dapat terjadi karena kelengkapan informasi manajemen dan membaiknya kemampuan mamajemen untuk mengurangi ketidakpastian lingkungan memang memiliki kontribusi pengaruh dalam mendorong terbentuknya kinerja manajerial secara individual, akan tetapi variabel pembentuk kinerja manajerial juga dapat dilengkapi oleh keberadaan variabel lain seperti kompetensi dan pengalaman karyawan, suasana kerja, gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi atau pun sejumlah variabel lainnya. Temuan yang diperoleh juga menunjukan bahwa informasi akuntansi manajemen yang dimediasi oleh ketidakpastian lingkungan sudah dianggap hal yang biasa terjadi, sehingga manajemen telah menyiapkan strategi untuk mengurangi dampak negatif dari keadaan tersebut oleh sebab itu kombinasi variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja manajerial karyawan beberapa bank di Kota Padang (Naigolan, 2015).

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian nipotesis tidak konsisten dengan hasil penelitian Efendi (2011) ditemukan bahwa informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimodersi ketidakpastian lingkungan. Temuan yang diperoleh menunjukan bahwa kontribusi informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial akan mengalami peningkatan ketika pihak minoritas khususnya pemegang saham mampu menciptakan transparansi informasi sehingga mendorong menurunnya ketidakpastian, terus menurunnya ketidakpastian mengakibatkan kinerja manajerial akan semakin meningkat. Hasil peneitian Primasari (2011) mengungkapkan bahwa informasi akuntansi manajemen yang dimoderasi oleh ketidakpastian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

**4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Oleh Ketidakpastian Lingkungan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan pada karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang. Keadaan tersebut menunjukan bahwa semakin kuat imolementasi budaya organisasi dapat menekan ketidakpastian lingkungan di dalam organisasi sehingga mendorong meningkatnya kinerja manajerial yang dimiliki masing masing karyawan. Keadaan tersebut terjadi karena implementasi nilai nilai luhur budaya organisasi mampu menciptakan kepastian informasi sehingga dapat digunakan bagi karyawan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dan sangat bermanfaat dalam proses pengambilan keputusan strategi, oleh sebab itu pengembangan nilai budaya organisasi yang positif dapat menurunkan ketidakpastian dalam organisasi sehingga mendorong meningkatnya kinerja manajerial karyawan dalam organisasi (Shopiah, 2012).

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kelima konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2011) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukan bahwa semakin positif nilai nilai budaya yang dikembangkan dalam organisasi akan mendorong menurunnya ketidakpastian dalam bekerja. Primasari (2011) juga ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian. Temuan tersebut menunjukan bahwa semakin positif nilai nilai budaya yang dikembangkan dalam organisasi akan mendorong menurunnya sejumlah ketidakpastian yang disebabkan oleh arus informasi yang tidak transparan, sehingga dengan meningkatnya transparansi infornasi yang diperoleh karyawan dalam bekerja akan mendorong meningkatnya kinerja manajerial.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat dibawah ini:

1. Informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

3. Informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan pada karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

4. Informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh ketidakpastian lingkungan pada karyawan beberapa bank konvensional di Kota Padang.

**5.2 Keterbatasan Penelitian**

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengakui terdapat sejumlah kekurangan dan kelamahan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ukuran sampel yang digunakan relatif kecil sehingga mempengaruhi ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.
2. Terdapatnya sejumlah variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja manaerial yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

**5.3 Saran**

Sesuai dengan uraian kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang peneliti rasakan maka diajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan disarankan untuk menciptakan nilai nilai budaya organisasi yang positif, melalui nilai budaya positif tersebut akan tercipta kebersamaan dalam bekerja sehingga mengurangi ketidakpastian dan mendorong kinerja manajerial dalam bekerja.
2. Peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk memperbanyak jumlah sampel penelitian yang digunakan dimasa mendatang, saran tersebut penting untuk mendorong meningkatnya ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.
3. Peneliti dimasa mendatang diharapkan menambahkan sejumlah variabel baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil yang diperoleh dimasa mendatang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Burn William, dan Stalking Godon. 1999. *Organiztional Behavior*. Printice-Hall, Person.

Dendawidjaya Lukman. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan Edisi II*. Salemba Empat, Jakarta.

Efendy David. 2011. Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajer Dengan Ketidakpastian Tugas Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Terhadap Koperasi di Eks Keresidenan Madiun). E-*Journal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.*

Ghozali, Imam 20011. *Analisis Mutivariate dengan Pendekatan SPSS versi 19.0.* BPFE, Yogyakarta.

Gibson L James, John M Ivancevich, James H Donellydan Robert Konopaske. 2009. *Organizations Behavior Structure Processes Fourteenth Edition*. McGraw-Hill, Irwin.

Gudono Setiadi. 1999. *Akuntansi Manajemen (Teori dan Aplikasi)* Cetakan II. Erlangga, Jakarta.

Gujarati, Damodar. 2003. *Econometrica Jilid I dan II. Erlangg*a, Jakarta.

Irianto Okto. 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggara, Budaya Organisasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Merauke. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan Volume 4 Nomor 2.*

Luthan Fred. 2012. *Organizational Behavior 6th Editions*. McGraw-Hill, Irwin.

Marina Anna. 2009. Pengarih Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dengan Desentralisasi Sebagai Moderating. *JAI Volume 5 Nomor 2 Juli 2009 Hal 131 – 141.*

Mas’ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro, Semarang.

Mursidah. 2012. Pengaruh Desentralisasi dan Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. Journal of Economic Management dan Business. *Volume 13 Nomor 1 Januari 2012. Hal 53 – 60*.

Mulyadi. 2011. *Dasar Dasar Akuntansi Manajemen Edisi II*. BPFE, Yogyakarta.

Nainggolan Edisah Putra. 2015. Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Volume 15 Nomor 1 Maret 2015.*

Nurpriyandyani Ajeng dan Suwarti Titiek. Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus: Perusahaan Manufaktur di Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4 Nomor 2. Hal 153 – 171.*

Prasetyo Utomo 2002. *Dasar Dasar Akuntansi Manajemen Edisi II.* Salemba Empat, Jakarta.

Primasari Dona. 2011. Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Tiga Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Bagor). *E-Jourlnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.

Putri, Handayani. 2014. Pengaruh Ketidakpastian dan Budaya Athocracy Terhadap Kinerja Manajerial Karyawan Bank BUMN di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Bisnis Volume 3 Nomor 2.*

Rahayu Sri. 1999. *Manajemen Risiko*. Salemba Empat, Jakarta.

Ross Westerfield Jeff. 2012. *Corporate Finance 9th Edition.* Irwin, McGraw-Hill.

Reginag. Masri. 2011. Outsourcing KUR Bank Nagari Cabang Batusangkar..

Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. PT Raja Gravindo, Jakarta.

Robbins Stephen P & Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* Edisi 12. Diterjemahkan Oleh Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.

Sari Nurmala. 2014. Pengaruh Ketidakpatian Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). E*-Journal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*

Sekaran, Uma. 2013. *Research methods for Business Fouth Edition*. John Willey and Sons Inc. New York.

Shopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Andi. Surabaya.

Siagian P, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.

Syafei Mohammad. 2013. Kinerja *Bank Bestatus BUMN di Indonesia.*[www.kompas.com/finance](http://www.kompas.com/finance)

Wati Eniza. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah. (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar). *E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Gravindo, Jakarta.

Winarno Wing. 2009. *Analisis Multivatriate dengan Menggunakan Eviews*. Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.

Wirawan Wahyuni. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan BUMN di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi Pemerintahan Volume 4 Nomor 2.*