



Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Manajerial Dan *Job Relevant Information* Terhadap Penerapan Anggaran Koperasi

Nyoman Sri Padmini¹, Made Konny Koswara², Gede Mandirta Tama³

¹⁻³ Program Studi S1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

Korespondensi Penulis: sri.padmakshi@gmail.com

Abstract. *This study aims to prove empirically: (1) the effect of human resource competence, (2) managerial performance and (3) job relevant information on the implementation of the cooperative budget implemented in Buleleng Regency, Bali. Descriptive quantitative method is one type of research applied in this study. The data sources used in this study used primary data in the form of questionnaires given directly to respondents. This research was conducted at cooperatives in Buleleng Regency with a total research sample of 74 cooperatives obtained from the Slovin formula. Teknik sampling based on Proportional cluster sampling and obtained the number of respondents in this study as many as 222 respondents. . The results of this study indicate that human resource competencies, managerial performance and job relevant information have a positive and significant effect on the implementation of the cooperative budget in Buleleng Regency, Bali Province.*

Keywords: *human resource competencies, managerial performance, job relevant information and budget implementation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris: (1) pengaruh kompetensi sumber daya manusia, (2) kinerja manajerial dan (3) *job relevant information* terhadap penerapan anggaran koperasi yang dilaksanakan di Kabupaten Buleleng Bali. Metode kuantitatif deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi di Kabupaten Buleleng dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 74 koperasi yang didapat dari rumus slovin. Teknik pengambilan sampel berdasarkan atas *Proportional cluster sampling* dan didapat jumlah responden penelitian ini sebanyak 222 responden. . Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) v. 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, kinerja manajerial dan *job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran koperasi di Kabupaten Buleleng Provinsi Bali.

Kata Kunci : kompetensi sumber daya manusia, kinerja manajerial, *job relevant information* dan penerapan anggaran.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan koperasi sebagai wadah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama sejalan dengan nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan. Selain itu pada Pasal 33 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan dan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. Sebagai wadah atau lembaga yang memiliki peranan yang penting dan strategis bagi perekonomian Indonesia, koperasi harus mampu untuk membangun dan mengembangkan usaha bersama dengan orang-orang yang memiliki kemampuan baik secara ekonomi maupun pendidikan dengan daya saing tinggi serta mengambil peranan

yang signifikan sehingga terbentuk koperasi di berbagai daerah untuk dapat melakukan pelayanan dan berkontribusi dalam kesejahteraan masyarakat (Subari, 2012).

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sebagai badan usaha, koperasi memandang bahwa kesejahteraan anggota dan kesejahteraan orang banyak sangat penting untuk dijadikan pertimbangan dan dikelola dengan kekeluargaan yang mengacu pada prinsip-prinsip yang berlaku umum. Koperasi berdiri sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang diharapkan tumbuh dari bawah dengan kekuatan koperasi tersebut dan mampu membangun usaha secara bersama-sama dengan rakyat untuk mewujudkan kemakmuran rakyat banyak (Nurmawati, 2015). Dengan adanya koperasi yang telah berdiri dan disahkan oleh negara sebagai lembaga yang mampu menopang perekonomian nasional dan mampu mensejahterakan baik anggota maupun orang banyak. Perkembangan koperasi dari tiga (3) tahun terakhir terus mengalami peningkatan berdasarkan data yang diperoleh dari <http://www.bps.go.id>, 2023. Perkembangan koperasi di Indonesia mengalami peningkatan baik secara jumlah koperasi maupun jumlah anggota yang terlibat dalam koperasi yang tersebar di berbagai daerah. Pertumbuhan koperasi tersebut diberbagai sektor hendaknya dapat mengimplementasikan dan menumbuhkembangkan prakarsa dari semua pihak yang terlibat baik dalam hal investasi, kerjasama yang harmonis, dan sinergi antara pemerintah (Sijabat, 2008).

Dalam penerapan manajemen terdapat beberapa tahapan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau entitas. Salah satu tahapan yang dilakukan manajemen dalam entitas ketika memulai operasional adalah perencanaan. Manajemen melakukan perencanaan yang baik dan sesuai dengan tujuan entitas yang diharapkan akan membawa entitas tersebut mampu untuk melakukan pengendalian, pelaporan, mengalami peningkatan, dan menciptakan produk-produk yang lebih luas.

Permasalahan sumber daya manusia di berbagai entitas menjadi permasalahan yang pelik dan banyak terjadi di berbagai entitas termasuk koperasi. Kemampuan sumber daya manusia menjadi tantangan utama dalam pengembangan koperasi di daerahnya yang secara tidak langsung juga berdampak pada kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Permasalahan pada koperasi tidak saja terjadi di salah satu provinsi tetapi di

daerah lain juga terdapat permasalahan yang sama terutama di Provinsi Bali baik permasalahan sumber daya manusia, pemasaran maupun permodalan. Permasalahan yang umumnya dialami oleh koperasi di Bali adalah masalah sumber daya manusia, belum menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), masalah permodalan, dan pemasaran.

Anggaran koperasi disusun dan diterapkan untuk keberlangsungan usaha baik sekarang maupun masa yang akan datang. Pengelolaan sebuah anggaran yang baik mencerminkan bahwa adanya pengelolaan sumber daya yang baik di koperasi. Begitu sebaliknya, adanya pengelolaan yang baik akan dapat mempengaruhi penerapan anggaran di koperasi. Pengelolaan usaha yang dilakukan manajemen dilakukan secara terus menerus dapat meningkatkan kinerja manajerial sebuah koperasi. Menurut Mahoney dalam Drivayanti (2015), kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawas, pengaturan staf, negoisasi dan perwakilan. Begitupula, kinerja manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan pada organisasi dimulai dari perencanaan hingga evaluasi sesuai dengan tugas dan fungsi pokok sehingga mencapai tujuan organisasi.

Informasi yang berasal baik dari dalam maupun luar sebuah entitas sangat penting dan diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan berdampak pada masa depan entitas. Begitupula dengan informasi yang diperlukan dalam penyusunan anggaran pada koperasi sangatlah penting karena penerapan anggaran akan mengacu pada penyusunannya dan menghindari adanya ketimpangan atau informasi yang tidak baku pada anggaran. Informasi yang diperlukan adalah informasi dengan kualitas tinggi. Dalam penelitian ini, informasi berkualitas tinggi disebut dengan *Job Relevant Information* (JRI). Informasi dikatakan berkualitas tinggi apabila informasi tersebut bermanfaat pada anggaran baik waktu, isi, dan bentuk informasi.

Perkembangan koperasi di berbagai daerah tidak dibarengi dengan perkembangan kualitas sumber daya manusia untuk mengelola koperasi baik dari perencanaan sampai pada pengendalian dan masih kurangnya ketaatan koperasi pada regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, perkembangan koperasi seharusnya dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan kinerja manajerial, dan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan koperasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya

Manusia Dan Regulasi Terhadap Penerapan Anggaran Koperasi di Kabupaten Buleleng Provinsi Bali.

2. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi di Kabupaten Buleleng dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 74 koperasi yang didapat dari rumus slovin. Teknik pengambilan sampel berdasarkan atas *Proportional cluster sampling* dan didapat jumlah responden penelitian ini sebanyak 222 responden. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) v. 20*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif

1. Statistik Deskriptif

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai data penelitian yang digunakan. Berikut hasil dari analisis statistik deskriptif.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Sumber Daya Manusia	220	71	100	87,95	7,344
Kinerja Manajerial	220	19	39	25,99	4,053
Job Relevant Information	220	29	55	39,34	4,752
Penerapan Anggaran	220	27	45	40,91	3,779
Valid N (listwise)	220				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah data penelitian (*Valid N*) sebesar 220 data. Statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Kinerja Manajerial (X_2) dan *Job Relevant Information* (X_3) dengan hasil minimum, maksimum dan rata-rata serta standar deviasi seperti yang tertera pada tabel maka dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata mengandung arti bahwa

kompetensi sumber daya manusia dan regulasi antara satu koperasi dengan koperasi lain tidak jauh berbeda.

B. Pengujian Asumsi

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung tingkat validitas dengan signifikansi 0,05. Setiap item pernyataan pada kuesioner berada pada signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini menyatakan bahwa semua pernyataan variabel kompetensi sumber daya manusia valid dengan nilai *pearson correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berada pada signifikansi 0,05, sehingga item-item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	0,827	Reliabel
2	Kinerja Manajerial (X_3)	0,798	Reliabel
3	<i>Job Relevant Information</i> (X_4)	0,972	Reliabel
4	Penerapan Anggaran (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,12930651
Most Extreme Differences	Absolute	0,057
	Positive	0,057
	Negative	-0,042
Kolmogorov-Smirnov Z		0,850
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,465

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* didapat hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,465 > 0,05$, menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	0,765	2,031	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Kinerja Manajerial (X_3)	0,794	1,384	Tidak terjadi multikolinearitas
3	<i>Job Relevant Information</i> (X_4)	0,781	1,527	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kompetensi sumber daya manusia dan regulasi lebih dari 0,10. Begitupula dengan nilai VIF masing-masing variabel penelitian memiliki nilai kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berikut disajikan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	5,287	1,110		4,762	0,000	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	-0,029	0,015	-0,181	-1,942	0,053	
Kinerja Manajerial	-0,025	0,030	-0,063	-0,830	0,408	
<i>Job Relevant Information</i>	-0,034	0,029	-0,108	-1,174	0,242	

a. Dependent Variable: RES2
Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia, regulasi, kinerja manajerial, dan *job relevant information* lebih dari 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Pegujian Hipotesis

a) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier beganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	7,532	2,066		3,645	0,000	
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,080	0,028	0,215	2,836	0,005	
	Kinerja Manajerial	0,003	0,055	0,004	2,862	0,950	
	Job Relevant Information	0,199	0,054	0,274	3,669	0,000	

a. Dependent Variable: Penerapan Anggaran

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dengan demikian, dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{KSDM}_t + \beta_2 \text{R}_t + \beta_3 \text{KM}_t + e$$

$$Y = 7,532 + 0,080 + 0,003 + 0,199 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat memberikangambaran yaitu nilai konstanta (α) sebesar 7,532 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) kinerja manajerial (X_2) dan *job relevant information* sama dengan nol, maka variabel penerapan anggaran (Y) adalah sebesar 7,050. Koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,080, kinerja manajerial (X_2) sebesar 0,003 dan *job relevant information* (X_3) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya penerapan anggaran.

b) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,626 ^a	0,391	0,385	2,149
a. Predictors: (Constant), Job Relevant Information, Regulasi, Kinerja Manajerial, Kompetensi Sumber Daya Manusia				

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,385. Hal ini dapat diartikan bahwa 0,385 atau 38,5% penerapan anggaran dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yakni kompetensi sumber daya manusia, kinerja manajerial dan *job relevant information*. Sedangkan sisanya 100% - 38,5% = 61,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar model regresi.

c) Hasil Uji Parsial (Uji t) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,532	2,066		3,645	0,000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,080	0,028	0,215	2,836	0,005
Kinerja Manajerial	0,003	0,055	0,004	2,862	0,950
Job Relevant Information	0,199	0,054	0,274	3,669	0,000

a. Dependent Variable: Penerapan Anggaran

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas, dapat dijelaskan sebagai yaitu:

- 1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran variabel kompetensi sumber daya manusia pada tabel 9 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,836 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,836 dan nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,005 < 0,05, maka H_1 **diterima**,
- 2) Pengaruh Kinerja Manajerial terhadap Penerapan Anggaran memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,862 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,862 dan nilai signifikansi variabel kinerja manajerial sebesar 0,005 < 0,05, maka H_2 **diterima** dan
- 3) Pengaruh *Job Relevant Information* terhadap Penerapan Anggaran memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,669 > dari nilai t_{tabel} sebesar 3,669 dan nilai signifikansi variabel kinerja manajerial sebesar 0,005 < 0,05, maka H_3 **diterima**

4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda tersebut diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran. Sumber daya manusia penting didalam sebuah organisasi sebagai unsur terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi menjalankan aktivitas-aktivitas yang telah dirancang. Tentu pula, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk merancang aktivitas yang akan dilakukan selama periode tertentu. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:348). Menurut Nurillah (2014) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah

kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi dibentuk dari dalam diri maupun luar individu baik berupa kemampuan, keahlian, sikap, dan menyerap informasi yang tersedia. Akan tetapi kegagalan membentuk dan mengembangkan kompetensi akan berdampak pada pekerjaannya.

Begitupula, pada koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompoten untuk menjalankan kegiatan koperasi yang didahului dengan adanya perencanaan atau disebut juga anggaran. Kompetensi sumber daya manusia pada penelitian ini ditunjukkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap dari pengurus, pengawas, dan anggota didalam koperasi untuk dapat menerapkan anggaran sebagai Rencana Kerja (RK) dan Rencana Anggaran Pendapatan, dan Belanja Koperasi (RAPBK) yang disusun berdasarkan informasi keuangan dan non keuangan koperasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Roviyantie (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil ini dapat diartikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi memiliki kompeten dibidangnya akan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurillah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas keuangan pemerintah daerah. Kualitas laporan keuangan nantinya menjadi acuan dalam penerapan anggaran di instansi/lembaga tersebut sehingga kompetensi pengurus, pengawas, dan anggota di bidang akuntansi sangat penting yang dapat dibentuk melalui baik dalam dirinya maupun lingkungannya untuk mendapatkan informasi keuangan dan informasi non keuangan diperoleh dari lingkungan sekitar koperasi tersebut.

B. Pengaruh Kinerja Manajerial Terhadap Penerapan Anggaran

Berdasarkan uji analisis regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran. Menurut pernyataan Nurcahyani (2010) dalam penelitiannya bahwa kinerja manajerial merupakan hasil upaya yang dilakukan manajer dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Menurut Mahoney (1936) dalam Mawikere (2006), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan

manajerial berupa perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negoisasi, dan prestasi.

Dalam koperasi, antara pengurus, pengawas, dan anggota koperasi memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut memerlukan rencana atau anggaran. Penerapan anggaran pada dasarnya memerlukan kinerja manajerial yang baik. Namun, Kurangnya kerjasama dan komunikasi antara pengawas, pengurus, dan pengawas koperasi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang mengarah pada sifat individual cenderung akan berimplikasi pada kreatifitas, inisiatif dan penyesuaian diri terutama dalam penyesuaian terhadap teknologi yang berkembang di koperasi. Hal ini dikarenakan teknologi yang berkembang pada koperasi perlu adanya sinkronisasi antar bagian yang berbeda atau sama sehingga berbagai tugas dan permasalahan dapat dikomunikasikan secara bersama dan cepat. Oleh karena itu, kurangnya kerjasama dan komunikasi antara pengawas, pengurus, dan anggota koperasi serta kurangnya kreatifitas, inisiatif, dan penyesuaian diri akan dapat menurunkan kinerja manajerial yang dapat berimplikasi pada penerapan anggaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sukirman, dkk (2011) yang menyatakan bahwa kinerja manajerial diukur dengan menggunakan rasio *economic value added* secara parsial menunjukkan kinerja manajerial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap return saham dikarenakan berbagai faktor antara lain perubahan saham tidak beriringan dengan fundamental perusahaan, aksi goreng-meng goreng saham yang dilakukan oleh pihak tertentu. Adanya kinerja manajerial buruk yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan dapat mempengaruhi tingkat pemerolehan *return* saham. Return saham dapat diartikan sebagai tingkat pengembalian yang diterima oleh investor akibat transaksi saham. Begitupula, pada penerapan anggaran, jika kinerja manajerial buruk dapat mempengaruhi rendahnya tingkat penerapan anggaran yang dilakukan dalam pengelolaan koperasi.

C. Pengaruh *Job Relevant Information* Terhadap Penerapan Anggaran

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dapat diketahui bahwa *job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran. *Job relevant information* merupakan informasi yang dapat membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan dengan baik yang bersumber dari lingkungan eksternal dan internal (Sumadiyah dalam Rifaldo, 2013). Informasi dapat didefinisikan sbagai data yang memiliki arti dan

membantu atasan dan bawahan untuk pengambilan keputusan. Definisi *job relevant information* tersebut dapat mendukung hasil penelitian ini, yang mana sebuah informasi yang bersumber dari lingkungan organisasi akan dapat membantu manajer dan bawahan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Dalam penerapan anggaran pada koperasi sangat diperlukan informasi-informasi yang relevan terkait dengan kondisi internal dan eksternal koperasi sehingga anggaran dapat diterapkan sesuai rencana dan waktu yang telah ditentukan. Informasi-informasi yang relevan dapat didapatkan melalui berbagai media dan informasi yang tersedia baik internal maupun eksternal koperasi. Pengawas, pengurus, dan anggota koperasi memerlukan informasi yang relevan terkait dengan pekerjaannya terutama dalam menerapkan anggaran sebagai sebuah rencana koperasi yang nantinya dapat memberikan pemilihan keputusan yang tepat terkait strategi dan pemecahan masalah. Jika pengawas, pengurus, dan anggota koperasi memiliki informasi yang relevan, memadai dan dibutuhkan dapat berimplikasi pada pertimbangan-pertimbangan keputusan dalam penerapan anggaran yang tepat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Bajora (2017) yang menunjukkan bahwa *job relevant information* dapat mempengaruhi dan menaikkan *budgetary slack*. Adanya *job relevant information* maka akan dapat meningkatkan penerapan anggaran. Hasil penelitian ini didukung Chong (2004) bahwa pada dasarnya *job relevant information* dapat mempengaruhi kinerja manajerial, yang mana *job relevant information* dibutuhkan untuk pengambilan keputusan oleh manajer dan bawahan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Harahap, dkk (2009) bahwa *job relevant information* memiliki pengaruh terhadap asimetri informasi. Hal ini berarti bahwa *job relevant information* sangat diperlukan dalam memberikan informasi yang relevan dan meminimalisir adanya informasi yang kurang tepat terhadap keputusan yang akan diambil.

5. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel kompetensi sumber daya manusia, 2) Variabel Kinerja Manajerial dan 3) Variabel *Job Relevant Information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Anggaran Koperasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, adapun saran yang dapat peneliti berikatkan sebagai berikut: 1) Saran bagi koperasi diharapkan adanya peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara menyeluruh melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal. Keikutsertaan pada pelatihan dilakukan secara terus menerus karena dapat memperbaharui pengetahuan, keahlian, dan perilaku didalam pengelolaan koperasi terutama penerapan anggaran, 2) Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak jumlah sampel, responden dan ruang lingkup penelitian yang berimplikasi pada hasil penelitian yang didapat. Begitupula, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian ini dengan variabel lainnya atau menggunakan variabel-variabel diluar model regresi penelitian ini yang dapat dilihat dalam koefisien determinasi misalnya komitmen organisasi, konflik kepentingan, budaya organisasi, asimetri informasi dan variabel lainnya yang diduga mempengaruhi penerapan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariantini, dkk. (2014). Penerapan SAK-ETAP dalam penyusunan laporan keuangan pada Koperasi Simpan Pinjam Lembang Sejahtera Mandiri. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1-11.
- Bajora, M. (2017). Pengaruh asimetri informasi, job relevant information, dan efektivitas pengendalian anggaran terhadap budgetary slack (Studi empiris pada SKPD Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Hadiningrum, A. W. (2015). Evaluasi penerapan SAK ETAP dan Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 4/Per/M.KUKM/VII/2012 (Studi kasus pada Koperasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret) (Tugas akhir). Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Sebelas Maret.
- Moehariono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurchayani, K. (2010). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening (Skripsi). Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Nurillah, A. S. (2014). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (SAKP), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Studi kasus pada SKPD Kota Depok) (Skripsi). Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

- Nurmawati, Y. (2015). Pengaruh jumlah anggota, jumlah simpanan, jumlah pinjaman dan jumlah modal kerja terhadap sisa hasil usaha (SHU) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang bernaung di bawah Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kulon Progo tahun 2011-2014 (Skripsi). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Subari, S. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi nelayan dalam upaya peningkatan kesejahteraan anggotanya. *Jurnal Agriekonomika*, 1(1), 25-88.
- Sukirman, dkk. (2011). Pengaruh kinerja keuangan dan kinerja manajerial terhadap return saham (Studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4, 1-18.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dengan penjelasan dan amandemennya (1999-2002). (n.d.). Surabaya: Penerbit Nidya Pustaka.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja* (Edisi ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.