

## **PENGARUH REPUTASI DALAM HUBUNGAN ANTARA ASIMETRI INFORMASI DENGAN SENJANGAN ANGGARAN DIBAWAH METODE KOMPENSASI *TRUTH INDUCING*<sup>1</sup>**

**Shofiana Brahmayanti**

Alumni Jurusan Akuntansi Program Swadaya FE UGM

**Mahfud Sholihin**

Universitas Gadjah Mada

### **ABSTRACT**

*Previous studies suggest that reputation affects the relationship between information asymmetry and budgetary slack under the "slack inducing" compensation scheme. This current study examines whether the same effect occurs under the "truth inducing" compensation scheme. Using between subject experimental design, this study finds that reputation affect the relationship between information asymmetry and budgetary slack under the truth inducing compensation scheme. Especially, the results indicate that high reputation decreases budgetary slack when information asymmetry exists. The results may provide contributions both for theory development and practical implication.*

**Keywords:** *Asimetri informasi; reputasi; senjangan anggaran; truth inducing*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penyebab munculnya senjangan (*slack*) anggaran adalah bawahan memiliki informasi yang lebih besar dibandingkan atasan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Young (1985); Chow *et al.*, 1989; Dunk, 1993; Steven, 2002; serta Nugraheni & Sugiri, 2004. Penelitian mereka menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh terhadap munculnya senjangan anggaran. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Chow *et al.* (1988) menemukan keterkaitan antara senjangan anggaran, asimetri informasi, dan metode

insentif. Chow *et al.* (1988) mencoba membandingkan efektivitas metode insentif *slack inducing* dan *truth inducing* terhadap munculnya senjangan anggaran. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa senjangan anggaran akan lebih kecil dibawah metode kompensasi *truth inducing* dengan catatan jika terdapat asimetri informasi. Jika asimetri informasi tidak ada, senjangan anggaran tidak berbeda secara signifikan antara kedua metode kompensasi tersebut.

Studi yang dilakukan oleh Steven (2002) membuktikan bahwa reputasi subordinat mempengaruhi senjangan anggaran dibawah kondisi adanya asimetri informasi yang tinggi. Selain itu, penelitian Nugraheni & Sugiri (2004) juga membuktikan bahwa reputasi adalah faktor yang mempengaruhi hubungan antara asimetri informasi dan senjangan anggaran. Baik Steven (2002) maupun Nugraheni & Sugiri (2004) meneliti pengaruh

---

<sup>1</sup> Paper ini didasarkan pada skripsi penulis pertama yang dibimbing oleh penulis kedua. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Arief Suadi dan Bambang Riyanto LS yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan eksperimen di kelas yang mereka asuh. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para mahasiswa/i yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Instrumen penelitian bisa diminta ke penulis.

reputasi terhadap hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran dibawah metode insentif *slack inducing*. Untuk memvalidasi temuan mereka, Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004) menyarankan penelitian berikutnya supaya menguji apakah hasil yang sama akan diperoleh jika penelitian dilakukan dalam situasi yang sistem kompensasinya didesain menggunakan metode insentif *truth inducing*.

Untuk merespon saran Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004), studi ini akan meneliti pengaruh reputasi terhadap hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran dibawah metode insentif *truth inducing*. Inilah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004). Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Chow *et al.* (1988). Meskipun Chow *et al.* (1988) meneliti pengaruh asimetri informasi terhadap senjangan anggaran baik dalam metode insentif *slack inducing* dan *truth inducing*, mereka tidak memasukkan variabel reputasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi baik bagi pengembangan teori, khususnya teori keagenan, maupun bagi kepentingan praktis manajerial. Pertama, dalam konteks teori keagenan penelitian ini akan memberi bukti apakah metode insentif yang berbeda akan menghasilkan masalah keagenan yang berbeda jika ada variabel reputasi. Jika hasil penelitian ini sama dengan temuan Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004), berarti desain metode insentif yang berbeda ("*slack inducing*" versus "*truth inducing*") tidak mengubah masalah keagenan yang muncul. Kedua, jika dalam desain metode insentif yang berbeda tetap memunculkan masalah keagenan yang sama, yaitu terjadinya senjangan anggaran, maka sudah saatnya manajer tidak lagi berfokus pada pendesainan metode insentif, tetapi lebih baik mengarahkan upaya mereka pada bagaimana mengurangi terjadinya asimetri informasi. Karena faktor asimetri informasi inilah yang

mempengaruhi senjangan anggaran. Ketiga, jika reputasi mempengaruhi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran, jika manajer tidak bisa mengurangi terjadinya asimetri informasi, maka sebaiknya manajer berupaya untuk mendorong bawahan supaya memperhatikan dan meningkatkan reputasi mereka.

Selanjutnya, paper ini akan membahas literatur yang relevan untuk mengembangkan hipotesis. Setelah memaparkan telaah literatur dan pengembangan hipotesis, paper ini akan menyajikan metode penelitian yang dilanjutkan dengan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan. Paper ini akan ditutup dengan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### A. Senjangan Anggaran

Menurut Anthony & Govindarajan (2001), senjangan anggaran adalah perbedaan antara jumlah anggaran yang diajukan oleh subordinat dengan jumlah estimasi yang terbaik dari perusahaan. Sedangkan Young (1985) mendefinisikan senjangan anggaran sebagai suatu jumlah yang menyatakan produktifitas yang lebih rendah ketika bawahan diberi kesempatan untuk memilih standar kerja yang akan digunakan untuk menilai kinerjanya. Anggaran dikatakan mengandung *slack* apabila subordinat menyusun target anggaran lebih rendah dari target peramalan terbaik masa depan sehingga target anggaran lebih mudah dicapai (Lukka, 1988).

### B. Asimetri Informasi

Informasi dikatakan dalam kondisi asimetri jika satu pihak memiliki pengetahuan lebih dari pada pihak lain. Dalam konteks teori keagenan, asimetri informasi didefinisikan sebagai perbedaan informasi yang dimiliki oleh agen dan prinsipal sehingga prinsipal

tidak dapat memonitor kemampuan atau potensi sesungguhnya yang dimiliki oleh agen (Kaplan & Atkinson, 1998). Terkait dengan asimetri informasi ini kemudian muncul istilah *shrinking*, yaitu usaha yang dilakukan agen untuk menyembunyikan informasi privat yang dimilikinya

Asimetri informasi menjadi masalah serius ketika informasi penting mengenai perencanaan dan pengendalian perusahaan ada di tangan agen dan tidak diketahui oleh agen. Salah asumsi yang mendasari teori keagenan adalah penekanan pada aspek ekonomi yang mendasari hubungan antara agen dan prinsipal. Agen, misalnya manajer bawahan, akan berupaya mencapai prestasi jika termotivasi oleh adanya insentif dari atasan. Dengan demikian, insentif juga bisa digunakan prinsipal dalam memonitor perilaku agen agar sesuai dengan kontrak kerja antara agen dan prinsipal yang telah disepakati, termasuk dalam memotivasi subordinat untuk tidak melakukan tindakan *shrinking*.

### C. Metode Insentif *Truth Inducing*

*Truth inducing* adalah salah satu metode insentif yang dikembangkan oleh Negara Uni Soviet. Sistem kompensasi ini akan memberikan penalti kepada bawahan yang tidak mampu mencapai target anggaran yang telah ditetapkan, tetapi akan memberikan bonus kepada bawahan yang mampu mencapainya. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi bawahan supaya memberikan informasi yang sesungguhnya dimiliki dalam proses penentuan anggaran (*budget setting*). Dalam proses selanjutnya bawahan diharapkan melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai target yang sudah ditetapkan atau lebih baik dari target, karena jika kurang dari target akan terkena penalti.

Menurut Chow *et al.* (1988), beberapa asumsi digunakan dalam penggunaan metode *truth inducing*. Metode ini mengasumsikan bahwa bawahan, kecuali yang menghindari resiko (*risk neutral*), adalah orang yang

memaksimalkan bonus. Asumsi yang cukup penting lainnya adalah metode ini menjadi tidak efektif ketika pembagian porsi sumber daya kepada tiap divisi dalam perusahaan didasarkan pada anggaran yang diramalkan (*forecast*) bukan pada kinerja aktual divisi.

### D. Reputasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, reputasi diartikan sebagai sesuatu yang dikaitkan dengan nama baik. Secara umum, reputasi adalah penilaian publik secara umum terhadap seseorang, sekelompok orang atau organisasi, yang menekankan pada nilai-nilai sosial. Reputasi dikatakan sebagai suatu hasil dari proses membangun *image* yang dilakukan oleh seseorang atau suatu organisasi. Reputasi merupakan salah satu faktor penting dalam berbagai bidang seperti organisasi bisnis dan komunitas sosial lainnya. Begitu pentingnya reputasi, banyak organisasi bisnis yang mengelola secara khusus bagaimana mempertahankan reputasi mereka dihadapan publik.

Dalam teori keagenan, reputasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mendisiplinkan perilaku agen (Baiman, 1990 dalam Steven, 2002). Konteks teori keagenan yang menyatakan kemungkinan adanya asimetri informasi antara agen dan prinsipal menganggap bahwa agen yang memiliki reputasi yang baik akan membantu prinsipal dalam mengurangi *cost* transaksi.

Penelitian yang dilakukan Steven (2002) membuktikan bahwa reputasi adalah media kontrol sosial dalam mempengaruhi perilaku individu yang berkaitan dengan kepentingan pribadinya. Bawahan cenderung menunjukkan pada atasan bahwa ia berperilaku sesuai norma sosial. Hal ini mendukung hasil penelitian Young (1985) yang menyatakan bahwa bawahan akan memiliki semacam *sosial pressure* untuk tidak menyalahgunakan potensi yang dimilikinya ketika atasan memiliki informasi untuk memantau potensi bawahan tersebut.

### E. Hubungan Antara Asimetri Informasi dan Senjangan Anggaran Dibawah Metode Insentif *Truth Inducing*

Salah satu faktor penyebab munculnya senjangan anggaran adalah jika bawahan memiliki informasi yang lebih besar dibandingkan atasan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Young (1985), Chow *et al.* (1988), Dunk (1993) dan Nugraheni & Sugiri (2004) yang menyimpulkan bahwa asimetri informasi berpengaruh terhadap terciptanya senjangan anggaran.

Chow *et al.* (1988) dan Fisher *et al.* (2000) menemukan keterkaitan munculnya senjangan anggaran karena asimetri informasi serta pengaruhnya dengan metode insentif. Penelitian tersebut mencoba mencari keterkaitan konteks teori keagenan dengan aspek perilaku yaitu terciptanya senjangan anggaran. Seperti yang diungkapkan oleh Chow *et al.* (1988), ketika superior memiliki keterbatasan dalam mengontrol potensi subordinat, maka superior masih bisa menggunakan metode insentif untuk mengontrol perilaku bawahan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven (2002); Fisher *et al.* (2002); Komalasari *et al.* (2003); dan Nugraheni & Sugiri (2004), telah menguji metode kompensasi *slack inducing* atau *fixed pay plus bonus* untuk mengukur senjangan anggaran. Mekanisme metode kompensasi ini akan memberi gaji tetap pada bawahan. Selain itu, bawahan akan menerima bonus jika hasil melebihi target.

Chow *et al.* (1988) mencoba membandingkan efektivitas metode *slack inducing* dan *truth inducing* terhadap munculnya senjangan anggaran. *Slack inducing* merupakan metode yang hampir sama dengan *truth inducing*, hanya saja *slack inducing* tidak akan memberi penalti jika hasil produksi kurang dari target. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa senjangan anggaran akan lebih kecil dibawah metode kompensasi *truth inducing* dengan catatan jika terdapat asimetri

informasi. Jika asimetri informasi tidak ada, senjangan anggaran tidak berbeda secara signifikan antara kedua metode kompensasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Dibawah metode *truth inducing*, asimetri informasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran

### F. Pengaruh Reputasi Terhadap Hubungan Antara Asimetri Informasi dan Senjangan Anggaran

Hansen & Mowen (2005) mengungkapkan bahwa individu ternyata tidak sekedar termotivasi oleh faktor-faktor ekonomi, melainkan juga faktor lain yang bersifat sosial seperti kepuasan kerja dan penghargaan. Hal ini tidak mendukung sepenuhnya teori keagenan yang mengatakan bahwa individu hanya mementingkan rasionalitas ekonomi.

Penelitian Onsi (1973) menguji faktor personal terhadap senjangan anggaran dan menghasilkan kesimpulan bahwa senjangan anggaran muncul karena adanya penilaian kinerja yang didasarkan pada anggaran. Namun demikian, sikap positif terhadap penganggaran partisipatif yang dimiliki subordinat dapat mengurangi *slack* anggaran. Sementara itu, penelitian Young (1985) mengungkapkan jika superior mengetahui potensi bawahan, maka bawahan akan cenderung memiliki "*social pressure*" untuk tidak menyalahgunakan potensi yang dimiliki, seperti membuat senjangan anggaran. Dalam penelitian Steven (2002) juga ditemukan bahwa reputasi subordinat, yang juga merupakan salah satu instrumen "*social pressure*", yang tinggi akan mengurangi senjangan anggaran dalam kondisi adanya asimetri informasi. Selain itu, penelitian Nugraheni & Sugiri (2004) juga membuktikan bahwa reputasi adalah faktor yang mempengaruhi hubungan antara asimetri informasi dan senjangan anggaran.

Subordinat yang memiliki reputasi tinggi akan menghindari pembuatan senjangan anggaran, karena hal tersebut akan mempengaruhi integritas dan reputasinya dihadapan superiornya. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004) yang memanipulasi variabel asimetri informasi memberikan hasil yang sama bahwa bawahan yang memiliki reputasi rendah cenderung membuat senjangan anggaran yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan menguji kembali konsistensi pengaruh reputasi terhadap senjangan anggaran dalam kondisi ada tidaknya asimetri informasi jika metode insentif yang digunakan adalah *truth inducing*. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha2 : Reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat.

## METODE PENELITIAN

### A. Subyek Eksperimen dan Tugas

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen. Subjek dalam eksperimen ini adalah mahasiswa yang diprosikan sebagai subordinat/bawahan yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Sedangkan peneliti berperan sebagai manajer (*superior*/atasan). Partisipan yang mengikuti eksperimen adalah mahasiswa reguler Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UGM yang tengah menempuh mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen. Subjek ini dipilih karena mereka dianggap sudah memiliki pengetahuan tentang penganggaran partisipatif.

Tugas utama partisipan dalam eksperimen adalah pemberian kode abjad pada sejumlah simbol sebagai tugas produksi. Penugasan ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan Libby (2001) yang digunakan kembali dalam

penelitian Aryantina (2004). Waktu yang diberikan untuk melaksanakan tugas produksi tersebut adalah tiga menit dan terbagi dalam tiga sesi yang berbeda. Dalam eksperimen ini, satu partisipan yang bisa mengumpulkan poin bonus terbesar diberi *reward* berupa uang Rp 50.000,00 dan dua orang peringkat terbaik berikutnya mendapat hadiah hiburan.

### B. Desain Eksperimen

Desain eksperimen dalam penelitian ini adalah *laboratory experiment* yang merupakan replikasi dari penelitian Chow *et al.* (1988). Sebelum melakukan eksperimen, peneliti melakukan *pilot test* yang melibatkan 15 orang mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi UGM Program Swadaya. *Pilot test* dilakukan untuk menentukan standar anggaran dari tugas produksi yang diberikan. Berdasarkan rata-rata kemampuan partisipan dalam *pilot test*, peneliti menentukan standar anggaran sejumlah 80 simbol dalam tiga menit pengerjaan tugas produksi. Penentuan waktu tiga menit dalam mengerjakan tugas produksi di tiap sesi juga berdasarkan masukan yang diberikan para partisipan dalam *pilot test*.

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen *between subject* dengan memanipulasi *independent variable*, yaitu asimetri informasi. Subyek eksperimen dibagi dalam kelompok yang memiliki asimetri dan kelompok yang tidak memiliki asimetri informasi. Selain itu juga diberikan pertanyaan *manipulation check* untuk mengetahui tingkat pemahaman partisipan terhadap perlakuan yang diberikan.

#### B.1. Kelompok Asimetri Informasi

Subyek penelitian dalam kelompok dengan asimetri informasi sebanyak 30 mahasiswa. Para partisipan diberi kesempatan untuk mengukur kemampuannya dalam mengkodekan sejumlah simbol dengan menghitung sendiri jumlah kode yang berhasil dikumpulkan selama tiga menit dalam sesi latihan dan sesi penugasan 1, tanpa memberitahukan

kepada superior (peneliti) sampai akhir eksperimen. Dengan demikian, "hanya subordinat tersebut yang mengetahui kemampuan mereka sendiri tanpa diketahui oleh manajer".

## B.2. Kelompok Tanpa Asimetri Informasi

Subyek penelitian dalam kelompok tanpa asimetri informasi terdiri dari 21 mahasiswa. Mereka diberi kesempatan untuk mengukur kemampuannya dalam mengkodekan simbol dalam sesi latihan dan sesi penugasan 1, untuk dilaporkan dan dicatat oleh asisten manajer (asisten peneliti) sesuai nomor kode partisipan yang tertera dalam *folder* yang diterima tiap partisipan. Para asisten manajer kemudian melaporkannya kepada manajer (peneliti). Selanjutnya manajer menekankan pada para partisipan bahwa "manajer mengetahui secara akurat kemampuan mereka berdasarkan laporan para asisten manajer".

## C. Prosedur Eksperimen

Prosedur eksperimen ini dimulai dengan membagi *folder* kepada para partisipan serta sesi penjelasan tugas dan peran para partisipan sebagai subordinat dan peneliti sebagai manajer. Selanjutnya para partisipan diminta mengikuti beberapa sesi penugasan yang akan dipandu manajer. Lembar tugas produksi dibagikan pada awal tiap sesi oleh para asisten manajer.

### C.1. Sesi Latihan

Setelah subyek penelitian diberi penjelasan mengenai tugas eksperimen, mereka diberi kesempatan untuk latihan dalam mengkodekan simbol selama tiga menit. Tujuan sesi ini untuk melatih para partisipan agar terampil dalam menguasai tugas produksi mereka sebagai subordinat. Dalam kelompok tanpa asimetri informasi, subordinat diminta melaporkan jumlah simbol yang berhasil dikodekan kepada asisten manajer.

### C. 2. Sesi Penugasan 1

Sesi penugasan 1 ini membedakan perlakuan antara subyek dalam kelompok asimetri informasi dan kelompok tanpa asimetri informasi. Subyek diberi kesempatan untuk mengukur kemampuan mengkodekan simbol selama tiga menit

Subyek penelitian dalam kelompok dengan asimetri informasi diberi kesempatan untuk mengukur kemampuannya dengan menghitung sendiri jumlah kode yang berhasil dikumpulkan selama tiga menit, tanpa memberitahukan kepada superior (peneliti) sampai akhir eksperimen. Sedangkan dalam kelompok tanpa asimetri informasi, para asisten manajer akan mencatat kemampuan para partisipan jumlah kode yang berhasil dikumpulkan oleh tiap-tiap subyek selama tiga menit sesuai kode partisipan yang tertera dalam *folder* yang mereka terima, kemudian akan dilaporkan kepada manajer.

### C. 3. Sesi Penganggaran Partisipatif dan Penjelasan Metode Bonus

Dalam sesi penganggaran partisipatif ini, para partisipan baik kelompok asimetri maupun tanpa asimetri informasi menerima memorandum dari manajer yang berisi tawaran kepada para partisipan untuk mengajukan sejumlah anggaran berupa jumlah simbol yang dikodekan, setelah mereka mengetahui kemampuan mereka di sesi pertama dan latihan.

Manajer juga mengajukan standar anggaran sejumlah 80 simbol berdasarkan hasil *pilot test* yang dilakukan sebelum eksperimen dengan subyek yang berbeda dari partisipan dalam eksperimen. Jumlah anggaran yang diajukan oleh para partisipan tersebut akan menjadi anggaran final mereka dan berdasarkan anggaran yang diajukan, tiap partisipan akan menerima bonus sesuai kinerja aktual mereka di sesi penugasan 2.

Selanjutnya, manajer memberikan penjelasan mengenai formula bonus yang digunakan

dalam eksperimen, sebagai pertimbangan para partisipan dalam mengajukan anggaran. Metode bonus yang digunakan adalah *truth inducing*. Dalam metode ini partisipan akan menerima tambahan bonus diatas gaji tetap jika kinerja aktual lebih besar dari target anggaran, namun partisipan bisa mendapat penalti berupa pengurangan gaji tetap jika kinerja aktual kurang dari target anggaran yang diajukan.

Formula yang digunakan menggunakan model Weitzmen (1976) yang dikutip dari penelitian Chow *et al.* (1988):

$$PB = B' + b (y'' - y') + a (y - y''),$$

jika  $y > y''$

$$PB = B' + b (y'' - y') + c (y - y''),$$

jika  $y < y''$

Dimana

$y$  = kinerja aktual

PB = poin bonus

$y''$  = anggaran yang dipilih subordinat

$B'$  = tarif tetap

$y'$  = anggaran yang ditetapkan superior

Nilai  $B = 500$     $b = 20$     $a = 10$     $c = 30$

Setelah para partisipan memahami mekanisme bonus yang dijelaskan manajer, mereka diminta mengisi memorandum yang diberikan manajer berupa jumlah target anggaran yang mereka ajukan.

#### C. 4. Sesi Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja aktual, subyek diberi kesempatan untuk mengkodekan lagi

sejumlah simbol selama tiga menit untuk mengetahui kinerja aktual. Subyek akan diberi kompensasi sesuai anggaran yang telah diajukan apakah melebihi kinerja aktual atau dibawah kinerja aktual.

#### C.5. Sesi Pengisian Kuesioner

Sesi ini diisi dengan pengisian kuesioner tentang reputasi, *manipulation check*, serta data pribadi partisipan. Setelah semua sesi selesai, partisipan diminta untuk memasukkan semua material penelitian ke *folder* yang mereka terima, untuk kemudian dikumpulkan kepada manajer.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Statistik Deskriptif Partisipan

Seperti sudah disampaikan di bagian sebelumnya, responden dalam eksperimen ini adalah mahasiswa reguler Fakultas Ekonomi UGM Jurusan Akuntansi yang tengah menempuh mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen. Subyek dibagi dalam dua kelompok perlakuan, yaitu 30 mahasiswa dalam kelompok asimetri informasi dan 21 mahasiswa tergabung dalam kelompok tanpa asimetri informasi.

Tabel 1.A. dan 1.B. menampilkan statistik deskriptif tiap-tiap kelompok berdasarkan usia, jenis kelamin, semester yang ditempuh, serta Indeks Prestasi Kumulatif.

**Tabel 1.A.** Statistik Deskriptif Partisipan: Kelompok Asimetri Informasi

	N	Minimum	Maksimum	Rerata	Deviasi Standar
Usia	30	18	22	20,07	0,740
Semester	30	5	9	5,33	0,922
IPK	30	2,50	3,82	3,31	0,315

**Tabel 1.B.** Statistik Deskriptif Partisipan: Kelompok Tanpa Asimetri Informasi

	N	Minimum	Maksimum	Rerata	Deviasi Standar
Usia	21	20	21	20,07	0,395
Semester	21	5	5	5	0,000
IPK	21	2,85	3,70	3,26	0,287

## B. Analisis Manipulation Check

Dalam eksperimen ini subyek diberi pertanyaan cek manipulasi untuk mengetahui tingkat pemahaman responden terhadap *treatment* yang diberikan, yaitu ada tidaknya asimetri informasi serta pengaruh metode bonus *truth inducing* terhadap keputusan subordinat dalam membuat target anggaran.

Pertanyaan cek manipulasi yang diberikan mengenai asimetri informasi yaitu “Manajer dapat mengetahui secara akurat tingkat kemampuan yang saya miliki”. Pengukuran pertanyaan menggunakan skala likert 1 sampai 5, berjenjang dari skala (1) menunjukkan sangat tidak setuju, sampai dengan skala (5) menunjukkan sangat setuju. Dengan skala yang sama, partisipan juga diberikan pertanyaan cek manipulasi mengenai metode bonus, yaitu “Metode bonus dapat memotivasi saya dalam mengajukan anggaran.”

Hasil *manipulation check* asimetri informasi menunjukkan rata-rata kelompok asimetri informasi adalah 2.2 dengan standar deviasi 0.805 sedangkan rata-rata kelompok tanpa asimetri informasi sebesar 4.10 dengan standar deviasi 0.625 dengan *p value* 0.029. Hal ini menunjukkan bahwa para partisipan dalam 2 kelompok perlakuan cukup mengerti dengan *treatment* yang diberikan.

Hasil cek manipulasi mengenai metode bonus menunjukkan rata-rata kelompok asimetri informasi adalah sebesar 3.83 dan rata-rata kelompok tanpa asimetri informasi adalah sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan rata-rata partisipan kedua kelompok perlakuan cukup termotivasi dengan metode bonus yang diberikan dalam mengajukan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini

anggaran bisa dijadikan alat pengukur kinerja subordinat.

## C. Statistik Deskriptif Variabel

*Dependent Variable* yang digunakan dalam penelitian ini adalah senjangan (*slack*) anggaran. Senjangan anggaran diukur dari selisih antara target anggaran yang diajukan dengan estimasi kemampuan yang dimiliki subordinat. Estimasi kemampuan subordinat diukur dari rata-rata jumlah simbol yang berhasil dikodekan subordinat dari sesi 1 dan sesi latihan. Tabel 2 berikut ini menyajikan rata-rata kemampuan subordinat, target anggaran yang diajukan, *slack* anggaran yang dibuat serta kinerja aktual partisipan berdasarkan kelompok perlakuan asimetri informasi dan simetri informasi.

**Tabel 2.** Rata-rata kemampuan subordinat, target anggaran, *slack* anggaran, serta kinerja aktual partisipan berdasarkan kelompok.

	Kelompok Asimetri Informasi	Kelompok tanpa Asimetri Informasi
Estimasi kemampuan	109,00	104,10
Target Anggaran	99,03	108,81
<i>Slack</i>	-10,63	4,71
Kinerja Aktual	125,43	135,71

Dari Tabel 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa rata-rata senjangan anggaran kelompok asimetri informasi sebesar -10.63, artinya partisipan kelompok asimetri cenderung mengajukan target anggaran yang lebih rendah dari kemampuan yang sesungguhnya dimiliki. Hal ini dapat dilihat pula dalam selisih antara target anggaran rata-rata partisipan dalam kelompok asimetri informasi yaitu sebesar 99.03 dan



estimasi kemampuan rata-rata sebesar 109,00. Dalam kelompok tanpa asimetri informasi, rata-rata target anggaran partisipan adalah 108.81 dan estimasi kemampuan rata-rata adalah sebesar 104.10. Adapun rata-rata senjangan anggaran kelompok ini sebesar 4.71. Hal tersebut menunjukkan bahwa partisipan dalam kelompok ini cenderung mengajukan anggaran diatas kemampuan yang dimiliki dengan membuat selisih yang tidak terlalu jauh.

#### D. Uji Hipotesis

Hipotesis pertama penelitian ini adalah "Dibawah metode *truth inducing*, asimetri informasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran" Sedangkan hipotesis kedua adalah "Reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat."

Untuk menguji kedua hipotesis tersebut digunakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1X_2 + e \quad (1)$$

Y = Senjangan anggaran

X<sub>1</sub> = Asimetri informasi

X<sub>2</sub> = Reputasi

Sebelum dilakukan uji regresi, peneliti melakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas; uji multikolinearitas; uji heteroskedastisitas; dan uji autokorelasi. Untuk menguji normalitas digunakan

*Kolgomorov-Smirnov Test*. Uji multikolinieritas dilakukan pengujian dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun untuk menguji heteroskedastisitas digunakan *Glesjer Test*. Autokorelasi diuji dengan menggunakan *Durbin Watson Test*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa asumsi klasik tidak dilanggar.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara statistik asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap senjangan anggaran (koefisien 0,415; *p-value* 0,002). Dengan demikian, hipotesis pertama yang mengatakan bahwa "Dibawah metode *truth inducing*, asimetri informasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran" didukung oleh hasil penelitian. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat asimetri informasi semakin besar pula senjangan anggaran yang muncul. Hal ini mempunyai implikasi bagaimana mengurangi asimetri informasi adalah hal yang penting untuk mengurangi terjadinya senjangan anggaran.

Selain itu, dalam Tabel 3 juga ditunjukkan bahwa interaksi antara asimetri informasi dan reputasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap senjangan anggaran (koefisien -1,815; *p-value* 0,031). Hasil ini memberi dukungan awal terhadap hipotesis 2 yang mengatakan "Reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat."

**Tabel 3.** Hasil Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Standardized coefficient (beta)	t-value	p-value
Senjangan Anggaran	Asimetri Informasi	2,118	2,674	0,010
	Reputasi	0,359	2,249	0,029
	Asimetri Informasi dan Reputasi (Interaksi)	-1,815	-2,219	0,031

Untuk melihat apakah semakin tinggi reputasi bawahan akan mengakibatkan semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat, maka dilakukan analisis lanjutan. Analisis lanjutan ini dilakukan untuk melihat perbedaan rata-rata senjangan anggaran. Analisis ini dilakukan dengan cara memisahkan subyek berdasarkan skor reputasi mereka yang dikelompokkan menjadi reputasi tinggi dan reputasi rendah. Tabel 4 dibawah ini adalah hasil analisis lanjutan tersebut.

**Tabel 4.** Rata-rata senjangan anggaran yang dibuat berdasarkan kelompok

Reputasi	Asimetri informasi	Tanpa asimetri informasi
Tinggi	-8.30	2.6
Rendah	-18.29	24.25

Dalam Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa dalam kondisi asimetri informasi, baik subordinat dengan reputasi tinggi maupun rendah membuat anggaran dibawah estimasi anggaran terbaik. Hasil ini semakin menguatkan hipotesis 1. Hanya saja, dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam kondisi adanya asimetri informasi, subordinat yang memiliki reputasi yang tinggi membuat senjangan anggaran yang lebih rendah (rata-rata 8.3 dibawah anggaran standar) dibandingkan dengan subordinat yang memiliki reputasi yang rendah (rata-rata 18.29 dibawah anggaran standar). Sementara itu, dalam kondisi tidak ada asimetri informasi, baik subordinat dengan reputasi tinggi maupun rendah membuat anggaran yang melebihi estimasi anggaran terbaik. Analisis lanjutan ini mendukung hipotesis 2 yang mengatakan "Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat."

#### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah asimetri informasi berpengaruh

terhadap senjangan anggaran. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk menginvestigasi apakah reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran dalam metode insentif *truth inducing*. Oleh karena itu penelitian ini mengajukan hipotesis "asimetri informasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran" (hipotesis 1). Terkait dengan tujuan kedua, penelitian ini mengajukan hipotesis "Reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat".

Hasil analisis dalam penelitian yang menggunakan metode eksperimen ini menunjukkan bahwa dalam metode insentif *truth inducing* asimetri informasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa reputasi memoderasi hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Dalam kondisi asimetri informasi, semakin tinggi reputasi bawahan maka semakin rendah senjangan anggaran yang dibuat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chow *et al.* (1988) yang menemukan bahwa asimetri informasi berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Steven (2002) dan Nugraheni & Sugiri (2004) yang menemukan bahwa reputasi memperlemah hubungan antara asimetri informasi dengan senjangan anggaran. Hasil penelitian ini mendukung teori keagenan yang mengatakan bahwa dalam kondisi asimetri informasi agen cenderung melakukan perilaku oportunistik, yang dalam penelitian ini diwujudkan dengan membuat senjangan anggaran (membuat anggaran dibawah estimasi terbaik anggaran). Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis, yaitu, manajer lebih baik memfokuskan usahanya pada bagaimana mengurangi terjadinya asimetri informasi, daripada berfokus pada pemilihan metode insentif. Jika asimetri informasi tidak bisa

dihindari, maka sebaiknya manajer berusaha supaya bawahan mempunyai reputasi tinggi. Karena reputasi tinggi ini akan bisa mengurangi besarnya senjangan anggaran yang dibuat.

Sebagaimana halnya penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang sangat mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Misalnya, subyek eksperimen dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang belum memiliki pengalaman dalam penyusunan anggaran yang sebenarnya, serta belum merasakan bagaimana menjadi karyawan yang sesungguhnya. Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan subyek yang telah memiliki pengalaman kerja. Selain itu perlu dikembangkan desain eksperimen serta instrumen yang lebih baik seperti memasukkan faktor negosiasi dalam proses partisipasi penyusunan anggaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N., and Govindarajan, V. 2001. *Management Control System*, Tenth edition, McGraw Hill
- Aryantina, F. "Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Dengan Keadilan Persepsian dan Komitmen Pada Tujuan Sebagai Variabel Intervening : Sebuah Eksperimen". *Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi UGM*
- Chow, Chee W, Jean C Cooper and William, S Waller. 1988. "Participative Budgeting : Effect of A Truth Inducing Pay Scheme and Information Asymetry on Slack and Performance". *Journal of Accounting Review* 68 (2): 400-410
- Dunk, A. S. 1993. "The Effect of Budget Emphasis and Information Asymmetry on The Relation Between Budgetary Participation and Slack". *The Accounting Review* 68 (2): 400-410
- Fisher, Jopseph G, James R Frederickson, and Sean A Peffer. 2000. "Budgeting : An Experimental Investigation of The Effect of Negotiation". *The Accounting Review* 75 (1): 93-114
- Hansen, D. R., and M. Mowen. 2005. *Management Accounting*, Seventh Edition, Thomson, South-Western.
- Kaplan, R. S., and A., Atkinson. 1998. *Advanced Management Accounting*, Third Edition, Prentice Hall International, hal. 764-780
- Komalasari, Puput Tri, Jose Rizal Joeseof, and Moh. Nashih. 2004. "Pengaruh Negosiasi dan Asimetri Informasi Terhadap Budget Outcomes : Sebuah Eksperimen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 7 (1): 57-73
- Libby, T. 2001. "Referent Cognition and Budgetary Fairness : A Research Note". *Journal of Management Accounting Research* 13
- Lukka, K. 1988. "Budgetary Biasing in Organizations : Evedence from a Company's Budgeting Process". *The Journal of Management Studies*.
- Nugraheni, T., dan Sugiri, S. 2004. "Pengaruh Reputasi, Etika, Self Esteem Subordinat Terhadap Budgetary Slack di Bawah Asimetri Informasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 19 (4): 375-388
- Onsi, M., "Factor Analysis of Behavioral Variabels Affecting Budgetary Slack". *The Accounting Review* 48: 535-548
- Steven, D. E. 2002. "The Effect of Reputation and Ethics on Budgetary Slack". *Journal of Management Accounting Research* 14: 153-171
- Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia DEPDIKBUD, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Balai Pustaka