

PERAN *INFORMATION CONSCIOUSNESS* DAN *NUTRIENT INFORMATION* DALAM MENINGKATKAN KINERJA INDIVIDUAL

Niken Wahyu Wilujeng
Lutfi Harris

Universitas Brawijaya, Jl. MT Haryono 165 Malang
Surel: lutfiharris@live.com

Abstrak: Peran *Information Consciousness* dan *Nutrient Information* dalam Meningkatkan Kinerja Individual. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor *information consciousness* dan *nutrient information* yang memengaruhi kinerja individual pegawai, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi bagi karyawan bagian keuangan di Universitas Brawijaya. Dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* untuk menguji model struktural, hasil penelitian menunjukkan bahwa *information consciousness* dan *nutrient information* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja sepenuhnya memediasi variabel *information consciousness* dan *nutrient information* terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai bidang keuangan sebagai pekerja yang mengedepankan aspek intelektual.

Abstract: *The Role of Information consciousness and Nutrient Information in Developing Individual Performance.* The objective of this research is to analyze *nutrient information* and *information consciousness* as factors that influence employee's performance and job satisfaction as intervening variable for finance employee in Brawijaya University. By employing *Partial Least Square* technique, it was indicated that *nutrient information* and *information consciousness* have positive effect to job satisfaction, while job satisfaction can also fully mediate *nutrient information* and *information consciousness* to employee's performance. This research also indicated that *information consciousness* and *nutrient information* are factors that influence finance employee's performance through intellectual emphasis.

Kata kunci: *Information consciousness, Nutrient information, Kinerja, Kepuasan kerja*



Jurnal Akuntansi Multiparadigma
JAMAL
Volume 5
Nomor 3
Halaman 345-510
Malang, Desember 2014
pISSN 2086-7603
eISSN 2089-5879

Tanggal masuk:
26 Agustus 2014
Tanggal revisi:
15 Oktober 2014
Tanggal diterima:
16 Desember 2014

Karakteristik tugas yang paling banyak memanfaatkan sistem informasi adalah karyawan bagian keuangan. Mereka dituntut untuk selalu mengetahui informasi terbaru mengenai standar dan kebijakan akuntansi yang mendukung kinerja mereka. Dua substansi yang mendukung pengelolaan atas informasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dan pengetahuan mereka. Keduanya mengandung konsep yang relevan yaitu *nutrient information* (Taylor *et al.* 2001) dan *information consciousness* (Brown dan Starkey 1994). Konsep *nutrient information* menurut Taylor *et al.* (2001) adalah informasi

yang memungkinkan profesional mengembangkan keahlian personalnya. Brown dan Starkey (1994) menunjukkan suatu konsep *information consciousness*, yaitu perilaku organisasi dalam menilai informasi sebagai suatu sumber daya. Sebagai konsekuensinya, maka organisasi harus mampu menyediakan informasi serta menciptakan lingkungan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) bagi para pekerja berpengetahuannya.

Semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pengguna informasi tersebut (Taylor *et al.* 2001). Bentuk

refleksi dari kepuasan kerja adalah kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, maka semangat kerja karyawan akan muncul dan kinerja karyawanpun menjadi meningkat. Dampak kinerja akan sangat tergantung pada kesesuaian tugas-teknologi yang meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik informasi, dan karakteristik individual. Dalam model sistem informasi keperilakuan yang membahas model kesesuaian tugas dengan teknologi yang dihubungkan dengan kinerja adalah model rantai teknologi-kekinerja (*Technology-to-Performance Chain* atau TPC). Model TPC ini meliputi karakteristik tugas (jenis pekerjaan), karakteristik teknologi (informasi yang digunakan), dan karakteristik individual (motivasi, pelatihan, dan kemudahan). Ketiga karakteristik ini memunculkan kepercayaan atau perasaan yang berdampak pada kinerja. Dalam penelitian ini karakteristik teknologi termuat dalam variabel *nutrient information*, dan karakteristik individual termuat dalam variabel *information consciousness*, sehingga perasaan yang ditimbulkan tersebut terefleksikan melalui kepuasan kerja yang akan berdampak ke kinerja.

Konsep *nutrient information* dapat menjelaskan mengapa informasi berupa umpan balik atas kinerja karyawan sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja ini akan tercapai ketika dua kebutuhan saling bertemu yaitu ketika klien membutuhkan suatu informasi dan pada saat yang sama akuntan merasa mampu memberikan informasi tersebut secara profesional (Salanik and Prefier 1977, Hersbeg 1966, Stedham *et al.* 2002). Akan tetapi penelitian dilakukan oleh Soedibyo (2010) membuktikan bahwa evaluasi dan perencanaan karir itu keduanya tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Alasan ini yang mendasari dilakukan penelitian atas pengaruh *nutrient information* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Soedibyo (2010) menunjukkan bahwa pada KAP *big four*, kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan tingkat kesadaran partner (akuntan publik), atau para partner menyediakan, memberikan atau memfasilitasi informasi yang dibutuhkan oleh para staf profesionalnya. Penelitian Soedibyo (2010) selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Yamamura *et al.* (2004) yang meneliti pengaruh manajemen informasi terhadap kepuasan kerja akuntan di Jepang

dengan mempertimbangkan faktor perbedaan budaya antara Jepang dengan Amerika dan Australia. Akan tetapi untuk penelitian tentang pengaruh *information consciousness* terhadap kepuasan kerja ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningdyah (2008) dan Mutmainah (2013). Atas dasar alasan tersebut penelitian ini menguji pengaruh *information consciousness* terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian Crossman dan Zaki (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diuji bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di lingkungan perguruan tinggi.

Pada penelitian ini, penggunaan variabel *nutrient information* dan variabel *information consciousness* yang termuat dalam teori perilaku, yakni TPC, diharapkan dapat membantu mengevaluasi keberhasilan pemanfaatan informasi ke kinerja. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh *nutrient information* dan *information consciousness* terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di lingkungan perguruan tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *conclusive research design* dimana penelitian didesain untuk membantu pembuat keputusan menentukan, mengevaluasi dan memilih rangkaian tindakan terbaik untuk diambil dalam situasi yang ada (Malhotra 2004). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya sebanyak 146 orang. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus.

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono 2012). Jadi ketika variabel independen mengalami kenaikan satu unit maka terjadi kenaikan atau penurunan variabel dependen juga. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen yaitu Nutrient information (X1) dan *Information consciousness* (X2). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel independen (Sugiyono 2012). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja (Y). Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoretis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono 2012). Variabel *intervening* yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Z). Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono 2012). Variabel kontrol yang digunakan adalah umur, jenis kelamin, jabatan dan lamanya bekerja.

Partial Least Square (PLS) yang merupakan statistika multivariate digunakan untuk melakukan perbandingan antara variabel dependen, independen, dan *intervening* (Jogiyanto dan Abdillah 2009). Pengujian efek mediasi digunakan dengan mengikuti kaidah Baron dan Kenney (1986) yang dapat dilakukan hanya jika efek utama (hubungan langsung variabel independen terhadap dependen) adalah signifikan. Jika hal tersebut tidak terjadi, maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan. Penelitian ini mempunyai persamaan struktural:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_5 Z + e$$

Keterangan:

Z = kepuasan kerja

β_i = koefisien

Y = kinerja

e = error

X1 = informasi bernutrisi

X2 = kesadaran informasi

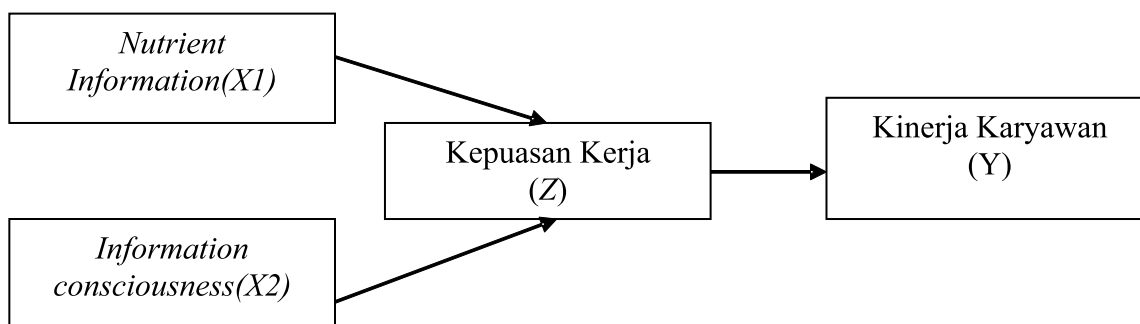
Penelitian ini menggunakan pengujian model pengukuran pada variabel reflektif pada jenjang *second order construct* (SOC). SOC merupakan hubungan teoretikal

antara variabel *higher order* dengan dimensi variabel di bawahnya. PLS digunakan untuk menganalisis data serta pengujian hipotesis. Pengujian validitas variabel terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Parameter pengujian yang digunakan adalah *Factor Loading* lebih dari 0,7, *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5, *communality* lebih dari 0,5, Diskriminan Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten Akar AVE > Korelasi variabel laten dan *Cross Loading* > 0,7 dalam satu variabel (Jogiyanto dan Abdillah 2009). Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *composit reliability* harus lebih besar dari 0,7.

Model struktural ini dievaluasi dengan menggunakan R^2 dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar variabel dalam model struktural. Model ini digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Penetapan α adalah sebesar 5 persen dengan power 80 persen. Jika nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik *T* (*T-statistic*) $\geq 1,96$, maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung (Jogiyanto dan Abdillah 2009). Konstruk penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.

Keterangan:

- Variabel Independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Nutrient information* (X1) dan *Information consciousness* (X2).
- Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel *Intervening*, yaitu variabel yang secara teori memengaruhi fenomena yang diobservasi (variabel dependen), yang efeknya harus diinferensi melalui



Gambar 1
Konstruk penelitian

efek hubungan antara variabel independen dengan fenomenanya (variabel dependennya) (Jogiyanto 2010). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y1).

Objek penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu: (1) pegawai keuangan di lingkungan fakultas, program studi setara fakultas serta vokasi, (2) pegawai di lingkungan universitas yaitu Biro Administrasi Keuangan dan Perencanaan. Bagian Keuangan di lingkungan fakultas, program studi setara fakultas serta vokasi Universitas Brawijaya Malang pada umumnya memiliki kesatuan dengan bagian kepegawaian, sehingga menjadi satu bagian yang disebut bagian keuangan dan kepegawaian. Bagian keuangan dan kepegawaian ini dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian, atau biasa disingkat dengan Kasubbag Keuangan dan Kepegawaian. Pegawai bagian keuangan secara fungsional bertugas sebagai perencana, pelaksana dan pengendali semua hal yang berkaitan dengan keuangan. Pegawai ini mengelola dan mengkoordinasi keuangan mulai dari penerimaan, penyimpanan, pengeluaran, pembukuan dan pertanggungjawaban. Di bagian keuangan ini harus mengadakan pemeriksaan kas dan penyusunan laporan secara berkala. Jam kerja dari bagian keuangan juga lebih padat dibandingkan bagian yang lain. Bagian lain seperti akademik juga sama memiliki jam kerja yang padat tetapi hanya dalam program-program tertentu seperti penerimaan mahasiswa baru dan tahun ajaran baru. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus dari organisasi untuk tetap mempertahankan *high performance* dari karyawan bagian keuangan tersebut.

Data dikumpulkan melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 122 responden dalam penelitian ini yang datanya dapat digunakan untuk diolah. Komposisi responden terdiri dari 72 orang dengan persentase 59% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 50 orang dengan persentase 41% berjenis kelamin laki-laki. Berdasar klasifikasi umur, responden yang berumur 17-20 tahun berjumlah 2 orang atau dengan persentase 0,016%, 21-30 tahun berjumlah 41 orang dengan persentase 33,60% dan untuk responden dengan umur di atas 30 tahun berjumlah 79 orang dengan persentase 66,384%. Berdasarkan klasifikasi pendidikan, tidak ada responden dengan pendidikan formal terakhir SD dan SMP atau yang sederajat. Responden dengan pendidikan formal terakhir SMA Sederajat berjumlah 24 orang dengan persentase 19,67% sedangkan untuk responden dengan pendidikan formal terakhir Diploma atau Sarjana berjumlah 98 orang atau dengan persentase 80,33%. Sebanyak 31,15% responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, 22,95% responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, 26,23% responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, sementara untuk responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 19,67%. Sebesar 76,23% responden telah menikah. Lebih lanjut klasifikasi responden berdasar jabatan menunjukkan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian memiliki persentase tertinggi adalah staff bagian yaitu sebesar 70,55%. Jabatan kepala sub bagian memiliki persentase sebesar 15,57% sedangkan jabatan kepala bagian memiliki persentase sebesar 13,93%.

Tabel 1. Data Sampel dan Tingkat Pengembalian

Jumlah kuesioner disebar	138
Jumlah kuesioner yang tidak terisi	0
Kuesioner yang terisi dan kembali	138
Kuesioner yang digugurkan	16
Kuesioner yang digunakan	122
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable respon rate</i>)	87,77%

Tabel 2. Akar AVE dengan Korelasi Antarvariabel Laten

	Akar AVE	X1	X2	Y	Z
X1	1	1	0	0	0
X2	0.749666593	0.4158	1	0	0
Y	0.837854403	0.3087	0.3632	1	0
Z	0.775628777	0.4158	0.4826	0.4099	1

Keterangan: X1: *Nutrient information*; X2: *Information consciousness*;
Z: Kepuasan kerja; Y: Kinerja.

Nilai minimum menjelaskan skala ordinal terendah yang dipilih oleh responden pada setiap indikator pertanyaan di kuesioner yaitu 1 untuk semua variabel kecuali untuk variabel kinerja yang nilai minimumnya adalah 2. Nilai maksimum sebesar 4 menjelaskan skala ordinal tertinggi yang dipilih oleh responden untuk setiap pernyataan pada semua variabel dalam penelitian. Variabel-variabel dalam pertanyaan kuesioner tersebut menunjukkan nilai median rata-rata bernilai 3 kecuali pada variabel evaluasi yang menunjukkan 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju untuk setiap *item* pertanyaan pada masing-masing variabel karena semua nilai yang dihasilkan melebihi nilai 2. Nilai standar deviasi atas keseluruhan variabel nilai standar deviasinya tidak ada yang melebihi nilai rata-rata (*mean*) yang berarti tidak terdapat bias.

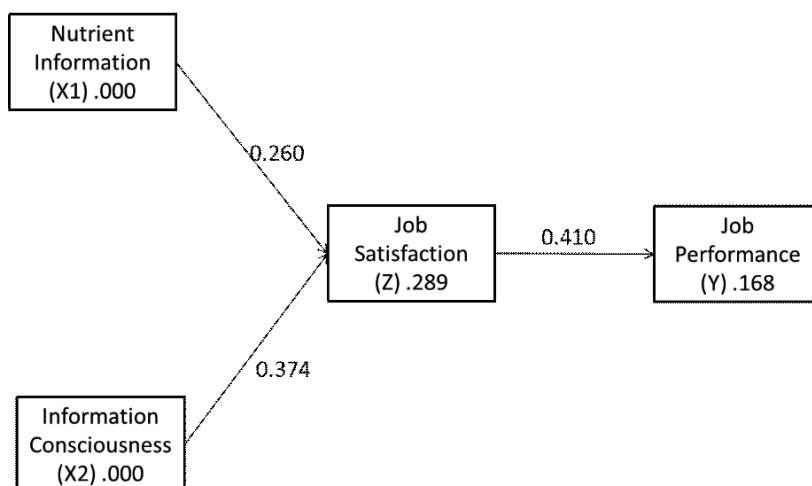
Dari uji validitas pertama yang menunjukkan skor *loading* di atas 0,5 dapat diketahui bahwa seluruh indikator valid, kecuali indikator dalam konstruk *information consciousness*, lebih tepatnya pada indikator motivasi (motivasi rekan kerja dan

motivasi kolega) dan indikator pelatihan (pelatihan jenis-jenis sumber daya informasi). Untuk itu, peneliti melakukan pengolahan data ulang dengan mereduksi atau menghapus indikator yang tidak memenuhi kriteria skor *loadings*. Pada uji validitas kedua, parameter AVE dan *communality* untuk setiap variabel sudah memenuhi syarat uji validitas konvergen kecuali untuk variabel *nutrient information* dan *information consciousness* karena skor AVE dan *communality* masih di bawah 0,5. Peneliti masih perlu melihat kembali parameter skor *loading* dan variabel *nutrient information* dan *information consciousness*. Dapat diketahui bahwa skor *loading* masih berada di kisaran 0,5 sampai 0,7 untuk variabel *nutrient information* sejumlah enam pernyataan, variabel *information consciousness* sejumlah delapan pernyataan dan variabel kinerja sejumlah satu pernyataan sehingga peneliti perlu menghapus kedua indikator tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas ketiga, diperoleh hasil yang valid bahwa nilai AVE dan *Communality* seluruh variabel bernilai di atas 0,5 untuk nilai *outer loading* di masing-masing indikator setiap konstruk yang telah

Tabel 3. Overview Algoritm Ketiga

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
X1	1	1	0	1	1	0
X2	0.562	0.8992	0	0.8688	0.562	0
Y	0.702	0.904	0.168	0.8591	0.702	0.1152
Z	0.602	0.8826	0.2888	0.8387	0.6016	0.0857

Keterangan: X1: *Nutrient information*; X2: *Information consciousness*;
Z: Kepuasan Kerja; Y: Kinerja.



Gambar 2. Model Persamaan Struktural Penelitian

bernilai di atas 0,7.

Hasil pengujian akar dari AVE setiap konstruk telah lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antarvariabel laten (Tabel 2). Lebih lanjut skor *loading* masing-masing indikator di setiap konstruk berbeda dengan indikator di konstruk lain dan nilai skor *loading* tersebut mengumpul pada konstruk yang dimaksud. Selain itu nilai dari *cross loading* telah lebih dari 0,7 dalam satu konstruk, sehingga berdasarkan dua alat uji tersebut dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan sudah terpenuhi karena indikator pada konstruk yang berbeda tidak berkorelasi tinggi.

Overview Algoritma semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* lebih tinggi dari 0,7 (Tabel 3). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dan hasil pengukuran yang dilakukan dapat dianggap telah reliabel. Setelah model struktural dievaluasi untuk didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang terpenuhi, maka berikut ini gambar hasil pengujian model pengukuran yang menjadi model struktural dalam penelitian ini (Gambar 2).

Gambar 2 menunjukkan hubungan antara tiga jenis variabel, yaitu variabel independen (*X1* dan *X2*), variabel mediasi (*Z*), dan variabel dependen (*Y*). Analisis PLS digunakan untuk menguji efek mediasi berdasarkan pada nilai *T-statistic* dari Tabel 4, tepatnya hubungan antara variabel mediasi dengan variabel dependen. Tabel tersebut menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *intervening* sehingga dapat dilihat efek total prediksi dari model struktural penelitian. Tabel 4 memperlihatkan hubungan signifikan antara variabel *intervening* (*Z*) dan variabel dependen (*Y*) dengan nilai *T-statistic* lebih dari 1,96. Hal tersebut menandakan bahwa sikap penggunaan memediasi penuh (*fully mediating*) pengaruh variabel independen lainnya terhadap kinerja karyawan. Tabel 5 menunjukkan jalur mana yang lebih dominan dalam memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja. Jalur yang memakai variabel independen *X1* memiliki nilai pengaruh total lebih kecil dibandingkan variabel independen *X2*. Maka dari itu, dapat disimpulkan jalur *X2* lebih memengaruhi

Tabel 4. Total Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)
X1 -> Z	0.260107	2.606597
X2 -> Z	0.374420	4.517974
Z -> Y	0.409929	4.806295

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Kesimpulan
X1	0	$0,26 \times 0,41 = 0,107$	0,107	Kurang Dominan
X2	0	$0,37 \times 0,41 = 0,152$	0,152	Lebih Dominan

Keterangan: X1: *Nutrient information*; X2: *Information consciousness*

variabel Z dan variabel Y daripada jalur X1.

Variabel *Nutrient information* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai statistik *T* untuk variabel *Nutrient information* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $2.7242 \geq 1,96$. Ini berarti bahwa *nutrient information* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tentang pengaruh ini didukung dengan penelitian Patten (1995), Taylor *et al.* (2001), Yamamura dan Satoh (2004), Vembriati (2005), Widyaningdyah (2008), dan Mutmainah (2013). Akan tetapi untuk penelitian tentang pengaruh *nutrient information* terhadap kepuasan kerja ini tidak didukung oleh Soedibyo (2010).

Variabel *Information consciousness* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai statistik *T* untuk variabel *Information consciousness* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $4.469 \geq 1,96$. Ini berarti bahwa *information consciousness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Brown dan Starkey (1994), Taylor *et al.* (2001), Yamamura *et al.* (2004), Purnomowati (2006), Suprayitno dan Brahmasari (2008), Nourmijati (2008), Soedibyo (2010), dan Octaviana (2011). Akan tetapi untuk penelitian tentang pengaruh *information consciousness* terhadap kepuasan kerja ini tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningdyah (2008) dan Mutmainah (2013).

Pernyataan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya diuji dengan hasil nilai statistik *T* untuk variabel ke-3, yaitu $4.655 \geq 1,96$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Yamamura *et al.* (2004), Yustiani (2005), dan Al-Ahmadi (2009), Suharnomo *et al.* (2012). Akan tetapi penelitian ini tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan Ostroff (1992), dan Crossman dan Zaki (2003).

Patten (1995) menunjukkan bahwa informasi berupa umpan balik atas kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam membentuk kepuasan kerja para akuntan. Konsep Informasi yang bernutrisi berguna untuk memahami mengapa umpan balik kinerja sangat penting. Informasi yang bernutrisi juga berdampak pada kemampuan seorang profesional dalam mempertahankan dan mengembangkan keahliannya. Evaluasi atau umpan balik merupakan respon dari supervisor ataupun pihak manajerial perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang dapat menghasilkan umpan balik adalah kinerja yang ditinjau dari aspek perilaku yaitu orientasi hasil akhir, aktifitas, dan kemampuan. Maka dari itu, umpan balik perilaku merupakan tanggapan dari supervisor terhadap aktifitas dan kemampuan kinerja karyawan. Umpan balik yang akan diteliti pada khususnya adalah bagaimana seorang supervisor mengkomunikasikan aktifitas maupun pencapaian kinerja dari karyawan yang dibawahinya, baik berupa pujian maupun kritikan. Perencanaan karir tidak sekedar promosi jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan atau keahlian sehingga menjadi lebih produktif sebagai *knowledge worker*. Untuk mempertahankan status profesional, karyawan bagian keuangan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan kesempatan pengembangan karir baik didalam maupun di luar organisasinya.

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara informasi bernutrisi (evaluasi dan perencanaan karir) terhadap kepuasan kerja karyawan

bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian tentang pengaruh informasi bernutrisi terhadap kepuasan kerja ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Patten (1995), Taylor *et al.* (2001), Yamamura, *et al.* (2004), Vembriati (2005), Widyaningdyah (2008), dan Mutmainah (2013). Akan tetapi untuk penelitian tentang pengaruh informasi bernutrisi terhadap kepuasan kerja ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedibyo (2010). Hasil penelitian ini tercermin pada kinerja BAKP-UB melalui produk yang harus memenuhi standar mutu layanan yang telah ditetapkan. BAKP UB menggunakan kuesioner *feedback* sebagai alat untuk mengukur keberhasilan proses maupun pemenuhan persyaratan pengguna jasa. Kuesioner ini menilai prestasi kerja karyawan dengan persentase: $(60\% \times \text{Nilai Sasaran Kerja}) + (40\% \times \text{Perilaku Kerja})$. Jika nilai prestasi kerja mereka baik, maka mereka akan mendapatkan kenaikan pangkat. Sebaliknya, ketika nilai prestasi kerja mereka buruk, maka kenaikan pangkat tertunda. Selain kuesioner, juga ada penilaian capaian sasaran kinerja yang mengevaluasi ketercapaian target per kegiatan tugas jabatan dengan realisasinya. Berdasarkan strategi evaluasi kinerja yang dilakukan BAKP dan bagian keuangan di lingkungan UB terhadap karyawannya, maka puas tidaknya karyawan bergantung pada peran pengawas dalam mengatur karyawannya. Akan tetapi BAKP-UB menggunakan kuesioner *feedback* hanya untuk mengukur keberhasilan proses maupun pemenuhan persyaratan saja. Sementara periode evaluasi kerja yang dilaksanakan hanya satu tahun sekali. Hal ini menyebabkan karyawan beranggapan bahwa evaluasi hanya sekedar untuk naik pangkat atau tidak naik pangkat, bukan untuk umpan balik atas kinerja mereka. Maka dari itu indikator evaluasi dalam hal ini tidak bisa mengukur kepuasan kerja karyawan dan informasi bernutrisi ini berpengaruh signifikan secara parsial.

Informasi pembinaan dan pengembangan karyawan di lingkungan BAKP-UB dan bagian keuangan lainnya, meliputi pembinaan, pengembangan profesi, serta karir karyawan. Program ini meliputi penugasan dan kenaikan pangkat yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Tujuan dari pengembangan

karir ini menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian serta menghindarkan dari kebosanan profesi dan manajerial. Hal ini menyebabkan perencanaan karir mendukung kepuasan kerja karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya. Pengaruh parsial informasi bernutrisi yang disebabkan oleh faktor evaluasi serupa dilakukan oleh Soedibyo (2010) meskipun evaluasi dan perencanaan karir itu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor penyebabnya adalah metode dan tidak dilakukannya proses evaluasi kinerja untuk setiap proyek penugasan. Hanya terdapat evaluasi tahunan saja yang sepenuhnya dilakukan untuk tujuan penentuan kenaikan pangkat. Hal lain yang memengaruhi hasil penelitian Soedibyo (2010) adalah ukuran dan cara penilaian kinerja. Menurut laporan dari Departemen Keuangan pada saat melakukan presentasi di PPL-IAPI (Pendidikan Profesi Berkelanjutan-Institut Akuntan Publik Indonesia), masih banyak KAP yang tidak mempunyai sistem pengendalian mutu memadai termasuk evaluasi kinerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya membutuhkan evaluasi kinerja. Selain itu karyawan bagian keuangan juga membutuhkan informasi-informasi perencanaan karir mereka sehingga perencanaan dan pengembangan karir dapat diimplementasikan. Dibutuhkan pemikiran tentang perencanaan, penerapan tujuan, dan penerapan program-program pengembangan karir karyawan guna memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi.

Kesadaran informasi merupakan cara bagaimana seseorang memperlakukan suatu informasi dengan tepat, misalnya kemudahan berakses, penyebaran, dan evaluasi informasi. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesadaran informasi (motivasi, pelatihan, dan kemudahan) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Taylor *et al.* (2001), Yamamura *et al.* (2004), Purnomowati (2006), Nourmijati (2008), Suprayitno (2008), Soedibyo (2010), dan Octaviana (2011), akan tetapi tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningdyah (2008) dan Mutmainah

(2013). Penelitian yang konsisten dapat dipaparkan di antaranya pada penelitian Soedibyo (2010) yang menunjukkan bahwa pada KAP *big four* kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan tingkat kesadaran rekan (akuntan publik) atau para rekan menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh para staf profesionalnya. KAP Indonesia hampir tidak mempunyai pilihan selain mengikuti kebijakan global untuk pengelolaan 3R (*Revenue, Risk, and Resources*). Sarana manajemen pengetahuan tersedia bahkan sangat baik. *Resources* yang sangat besar didukung oleh semua kantornya di setiap negara. Fasilitas pelatihan dan sumber informasi yang dibangun secara global dimanfaatkan oleh semua staf profesional KAP tersebut di seluruh dunia. Hal serupa diungkapkan oleh Octaviana (2011) dan Nourmijati (2008) tetapi ditambahkan juga bahwa motivasi itu mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian Suprayitno dan Brahmasari (2008) tentang kepuasan kinerja harus didukung dengan seberapa besar tingkat kuantitas dan kualitas pelatihan yang diadakan oleh organisasi untuk kebutuhan karyawannya.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya pemberian program-program pendukung sumber daya manusia. Setiap personel yang terlibat dalam BAKP UB sangat memengaruhi mutu kinerja. Di dalam organisasi BAKP-UB, setiap personel memiliki kompetensi berdasarkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kepala BAKP-UB akan selalu memastikan bahwa kompetensi dan pengalaman yang dibutuhkan sesuai dengan standar kerja organisasi yang efektif. Dalam memenuhi tuntutan terhadap tanggung jawab sebagaimana ditetapkan, maka BAKP-UB menerapkan langkah sebagai berikut: (a) menempatkan personel yang sesuai dengan kompetisinya pada bidang yang relevan sehingga mutu produk terjamin, (b) mengadakan pelatihan bagi anggota baru dan pendampingan bagi pemula, (c) mengevaluasi efektivitas proses, kinerja dan tindakan yang dilakukan, (d) memastikan keterlibatan dan kepedulian tiap personel dengan kontribusinya dalam usaha pencapaian sasaran, serta (e) pemeliharaan rekaman sesuai dengan pelatihan dan pengalaman kerja.

Penelitian ini membuktikan pula bahwa faktor kesadaran informasi memiliki pengaruh pada kepuasan kinerja BAKP-UB yang telah melaksanakan rencana pelatihan

bagi anggotanya sesuai dengan perencanaan pelatihan yang telah disusun. Sementara untuk faktor kemudahan, BAKP-UB dan bagian keuangan lain di lingkungan UB menyediakan dan memelihara beberapa infrastruktur yang diperlukan untuk mempermudah organisasi dalam pencapaian sistem manajemen mutu. Infrastruktur mencakup sarana dan prasarana yang penggunaannya diupayakan untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, dinamis, dan produktif. Selain tersedianya kemudahan dalam sarana prasarana informasi, BAKP-UB dan bagian keuangan lainnya juga menyediakan *check list* pedoman penyusunan laporan keuangan yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu transaksi atau kejadian telah dicatat dan atau perlakuannya telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dan peraturan lain. Selain itu, BAKP-UB juga menyediakan keterangan apakah informasi penting telah tercantum dan diungkapkan dalam penyusunan laporan keuangan. Hal ini memudahkan karyawan dalam menyelesaikan bagian kerjanya karena tidak ada pekerjaan yang terlewat.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa BAKP-UB dan bagian keuangan dari bagian lain di lingkungan UB telah memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah sikap mandiri karyawan dalam berfikir dan bertindak atau bisa dikatakan karyawan mencari tahu sendiri dalam pengambilan keputusan kinerja. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi melalui atasan yang sering melakukan komunikasi melalui pedoman dalam bekerja. Selain itu dengan adanya pelatihan-pelatihan dan kemudahan mengakses sumber daya informasi yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan sesuai dengan deskripsi yang dipaparkan sebelumnya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Seorang karyawan akan mengungkapkan ekspresinya sebagai umpan balik atas semua yang telah dikerjakannya. Hal ini yang menjadi indikator para manajer dalam memahami perilaku karyawannya. Kriteria kepuasan kerja karyawanpun berbeda-beda sesuai dengan karakter karyawan itu sendiri. Ketika karyawan tersebut merasa puas

dan sesuai dengan kriteria kepuasan kerja mereka, maka akan timbul semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian yang didukung di antaranya Supomo (2001), Yustiani (2004) dan Al-Ahmadi (2009), Suharnomo (2012), akan tetapi tidak didukung oleh Crossman dan Zaki (2003). Keberhasilan BAKP-UB menuntut komitmen menyeluruh tentang standar kinerja dan produktivitas tinggi, kerjasama efektif, ketersediaan untuk menyerap gagasan baru, serta keinginan untuk belajar secara berkelanjutan. BAKP-UB menginformasikan sasaran mutu dan kinerja BAKP-UB kepada seluruh elemen organisasi dan pihak terkait.

Organisasi bagian keuangan di lingkungan Universitas Brawijaya telah memfasilitasi ketersediaan sumber daya informasi, pelatihan-pelatihan yang dapat menambah kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja ini berdampak pada kinerja mereka yang dibuktikan dengan laporan analisis jabatan yang menilai manajemen dan keahlian dalam TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi). Hal itu juga dibuktikan dengan beberapa pernyataan dalam indikator kepuasan kerja, seperti kepuasan gaji, realisasi harapan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kebutuhan informasi, serta kepuasan atas keadilan. Penelitian Crossman dan Zaki (2003) tidak konsisten dengan penelitian ini. Mereka menyatakan bahwa karyawan perempuan yang bekerja di sektor perbankan komersial Libanon kurang puas dengan semua aspek kerja kecuali gaji yang diberikan berskala besar. Maka dari itu, hanya faktor gaji yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan Libanon.

Berdasarkan ketidakkonsistenan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak indikator kepuasan kerja yang terpenuhi menyebabkan karyawan mendapat predikat baik dalam kinerjanya seperti karyawan disiplin dalam bekerja, mampu mengambil keputusan, bekerjasama dengan teman sekantornya dan tepat waktu sesuai target dalam penyelesaian pekerjaan.

SIMPULAN

Secara parsial *nutrient information* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Arti signifikan secara parsial mengindikasikan bahwa faktor evaluasi tidak dapat mengukur *nutrient information*, kecuali untuk indikator perencanaan

karir. *Information consciousness* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Kebutuhan *nutrient information* memiliki pengaruh lebih kecil daripada kebutuhan *information consciousness* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi profesional agar lebih memperhatikan faktor *nutrient information* dan *information consciousness* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut secara tidak langsung akan memberikan nilai profesional yang tinggi bagi instansi terkait. Selain itu, kondisi ini akan menciptakan *profit* yang baik, yang dapat dipergunakan untuk menahan staf yang memiliki *high performance*. Dengan memperhatikan faktor informasi tersebut, instansi dapat mendukung kemampuan profesional dalam mencapai tujuannya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan pada hasil analisis model struktural yaitu 71% faktor-faktor lain yang tidak diamati dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan. Menurut peneliti, variabel yang tidak diamati dalam penelitian ini antara lain *mentoring*, konflik peran, budaya, gaya kepemimpinan, karakteristik pribadi, dan karakteristik pekerjaan. Adanya birokrasi perijinan yang kompleks mengakibatkan waktu peneliti lama dalam hal pencarian data primer.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Ahmadi, H. 2009. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, hlm 40-54.
- Brown, K. dan K. Starkey. 1994. "The Effect of Organizational Culture on Communication and Information", *Journal of Management Studies*, Vol.31, hlm 807-828.
- Crossman, A. dan B. Abou-Zaki, 2003. "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 4, hlm 368-376.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jogiyanto, H.M. dan W. Abdillah. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS untuk penelitian empiris*. BPFE. Yogyakarta.

- Jogiyanto, H.M. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Laudon, K.C. dan J.P. Laudon, 2008. *Management Information System*, 10thed. Salemba Empat. Jakarta.
- Malhotra, N.K. 2004. *Marketing Research : An Applied Orientation*. 2nd Edition. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- McKee, T.E, dan W.E. Stead. 1988. "Managing The Professional Accountant", *Journal of Accountancy*. hlm 76-86.
- Mutmainah. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta." *Graduasi*, Vol. 29, Edisi Maret, hlm 1-20.
- Noermijati. 2008. Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional (Penelitian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang). *Disertasi tidak dipublikasikan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Octaviana, N. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan. *Skripsi tidak dipublikasikan*. UPN Veteran. Yogyakarta.
- Ostroff, C. 1992. "The Relationship Between Satisfaction Performance: An Organization Level Analysis". *Journal Psychology*, hlm 963-974.
- Patten, D.M. 1995. "Supervisory Actions and Job Satisfaction: An Anaiysis of Differences Between Large and Small Public Accounting Firms". *Accounting Horizons*, Vol. 9, hlm 17-28.
- Purnomowati, E. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Komitmen pada Perusahaan Garmen di Surabaya." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya*.
- Robbins, S.A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Soedibyo, A.N. 2010. Peran Nutrient Information dan *Information consciousness* dalam Memoderasi Hubungan Antara Job Satisfaction dan Turnover Intention di Kantor Akuntan Publik. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Stedham, Y., J. Yamamura, D. Taylor, dan M. Nelson. 2002. "Organizational Factors and Dimensions of Satisfaction: A Comparative Study of Accountants in Australia and the U.S." *Australian Accounting Review*, Vol. 12, No. 3, hlm 32-40.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharnomo. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 10, No. 1
- Suprayitno, A dan I.A. Brahmasari. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2.
- Taylor D.W., J.H. Yamamura, dan E.S. Yvonne. 2001. "Managing Knowledge-Workers in Accounting Firms", *Journal of Knowledge Management Practice*, Vol. 2
- Vembriati, I.N. 2005. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Kepuasan Gaji serta Promosi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Katolik Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Widyaningdyah, A.U. 2008. Pengaruh Faktor Informasi Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik (Studi Atas Faktor *Nutrient Information* dan *Information consciousness*). *The 2nd Accounting Conference, 1st Doctoral Colloquium and Accounting Workshop*. 4-5 November 2008. Depok.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yamamura, J.H., E.S. Yvonne, dan M. Satoh. 2004. "Accountants in Japan: The Role of Nutrient Information and *Information consciousness*", *Working Paper*, University Nevada-Reno, USA.
- Yustiani, U.D. 2005. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro. Semarang.