

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi  
Manajemen terhadap Kinerja Manajerial  
Studi pada Pt. Pln (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek**

**Putri Nurma Agustin**  
Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas langlangbuana  
[putrinurma@gmail.com](mailto:putrinurma@gmail.com)

**Abstrak:** Budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen menjadi bagian terpenting dan diidentifikasi sebagai faktor yang dapat menyukkseskan maupun menggagalkan tercapainya kinerja manajerial. Fenomena yang terjadi pada organisasi di Indonesia adalah kinerja manajerial yang belum sempurna. Demikian pula budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen menunjukkan kondisi yang masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian diharapkan menjadi solusi pemecahan masalah pada kinerja manajerial. Data dikumpulkan dengan metode *survey* melalui penyebaran kuesioner secara langsung pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek, diolah secara statistik dengan menggunakan SEM-PLS. Selanjutnya untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan *explanatory research*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan (2) Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial

**Abstract:** *he organization culture and characteristic of management accounting information system took an important role and identified both as success and failure factors for managerial performance achievement. The imperfect managerial performance is the phenomenon that occur on organization in Indonesia these days. As well as the organization culture, and characteristic of management accounting information system indicates a condition that still deficient. This research is aimed to analyze the effect of the organization culture and characteristic of management accounting information system toward the managerial performance. The result of this research expected can become a solution to solve the problem of managerial performance. The data was collected using the survey method through direct distribution of questionnaire in PT. PLN (Persero) Majalaya region, Rancaekek district. The statistical analysis in this study using SEM-PLS. Then, the data were analyzed using the explanatory research. The results of this research presented : (1) the organization culture had an effect toward the managerial performance, and (2) the characteristic of management accounting information system had an effect toward the managerial performance.*

**Keywords:** *Organization culture, characteristic of management accounting information system, managerial performance.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Budaya organisasi merupakan tujuan-tujuan serta praktik-praktik dan serangkaian nilai, adat, maupun kepercayaan yang dianut, bersama oleh semua anggota perusahaan. Budaya organisasi dikatakan subernetik karena mengerahkan, berusaha dan mempersiapkan sendiri usaha untuk menghilangkan hambatan dan gangguan. Menurut H. Teman Koesmono (2005) budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan.

Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan manajemen tertentu. sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang menghasilkan keluaran *output* dengan menggunakan masukan *input* untuk mendukung pengambilan keputusan. Menurut Edisah Putra (2015) sistem informasi akuntansi manajemen bertujuan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memudahkan pengawasan dan tindakan terhadap penilaian organisasi.

kinerja manajerial adalah tugas-tugas dan tujuan-tujuan tingkat pelaksanaan dan hasil kerja organisasi yang harus dicapai oleh manajer, manajer adalah seseorang yang dipercaya oleh organisasi untuk memimpin karena pengalaman dan pengetahuannya. Menurut Putu Eka, et al (2015) Dalam hal ini dibutuhkan untuk mempersiapkan manajer yang mampu menjalankan tugasnya dengan maksimal.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta praktik-praktiknya yang dianut bersama oleh semua anggota perusahaan tersebut. Hal ini adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang

penting dalam keyakinan-keyakinan tentang cara kerja dunia (Bateman dan Snell, 2007 yang dialih bahasakan oleh Chriswan dan Ali, 2008:84).

### Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses dapat dideskripsikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengolahan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal (Kautsar Riza Salman dan Mochammad Farid, 2016:3)

### Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Ajeng dan Titiek (2017), terdapat empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

a) *Broad scope* (lingkup luas) adalah untuk melaksanakan proses manajemen, manajemen memerlukan informasi yang luas tetapi dalam tingkatan yang wajar sehingga manfaat informasi lebih besar dibandingkan dengan biaya untuk memperoleh informasi (chenhall dan Morris, 1986)..

b) *Timeliness* (Tepat Waktu) adalah ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi dan frekuensi melaporkan secara sistematis atas informasi yang dikumpulkan (chenhall dan Morris, 1986).

c) *Aggregation* (Agregasi) adalah informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal (seperti : *discounted cash flow analysis*

untuk analisis penganggaran modal, simulasi *linear programming* dalam aplikasi penganggaran analisis biaya volume laba, model pengendalian persediaan) dan informasi yang bersifat periodik dan fungsional seperti : area penjualan, pusat biaya, departemen pemasaran dan produksi (Chenhall dan Morris,1986).

d) *Integration* (Integrasi) adalah aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah segmen dalam sub-sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi mencakup spesifikasi target-target, pengaruh interaksi antar segmen, dan informasi tentang dampak

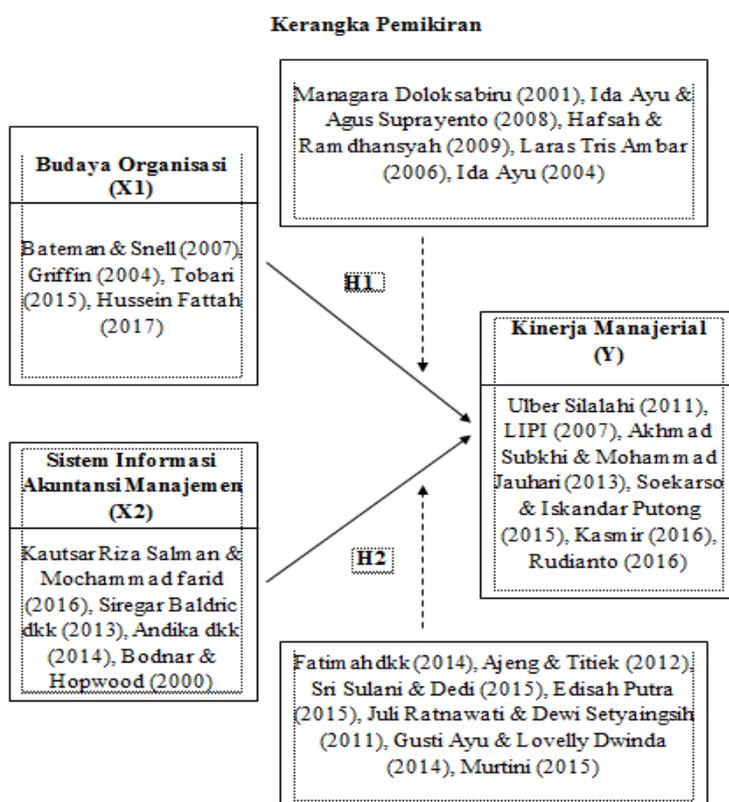
keputusan dalam satu area (Chenhall dan Morris,1986).

### Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Dibanyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. (Ulber Silalahi, 2011:408)

## Kerangka Pemikiran & Hipotesis

Gambar 2.2



## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1: Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

H2: Adanya Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

## METODE PENELITIAN

Objek yang di teliti adalah budaya organisasi, karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen serta kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek. Pengukuran variabel-variabel ini, diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner (item pernyataan) yang bersifat tertutup dan diberikan peluang untuk dapat menjawab secara terbuka dan memakai skor nilai.

## Populasi atau Sumber Informasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek .

## Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Menurut Sugiyono, 2009:81).

*Structural Equation Modeling* (SEM) dengan penaksiran PLS (*Partial Least Square*) akan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis statistika (SEM) tersebut digunakan karena adanya hubungan kausal antar variabel dan setiap variabelnya *unobserved*. Menurut Hair *et al* (2014:20), ukuran sampel minimal untuk SEM-PLS dapat ditentukan dengan cara:

### 1. Rule of Thumb

Penentuan ukuran sampel minimal dengan menggunakan *rule of thumb* adalah sepuluh kali jumlah

arah panah terbanyak yang menunjuk kepada variabel laten model jalur PLS (Hair *et al*, 2014:21).

### 2. Power Analysis

Penentuan ukuran sampel minimal dengan menggunakan *cara power analysis* juga didasari oleh bagian dari model dengan arah panah yang terbanyak. Lebih lanjut Hair *et al* (2014:21) merekomendasikan beberapa ukuran sampel minimal yang dapat diambil untuk SEM-PLS dengan berbagai tingkat signifikan  $R^2$ .

Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan power analysis pada tingkat signifikan 5% dan  $R^2=0,5\%$  maka sampel yang di ambil sebanyak 39 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer adalah data yang diambil langsung dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian melalui pembagian kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang ada disesuaikan dengan penelitian yang dilakukan.

## Pengujian Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. (Suharsimi Arikunto, 2010:211).

## Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Menurut Husein Umar, 2011:168). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif

Prinsip kategori rata-rata skor tanggapan responden, Sugiyono (2009:135) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rentang} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga dapat dibuat kategori skor sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden**

| Skor Tanggapan | Kategori  |
|----------------|---|
| 1,00 – 1,80    | Tidak Baik/Tidak Memadai/Sangat Rendah/Tidak Pernah |
| 1,81 – 2,60    | Kurang Baik/Kurang Memadai/Rendah/Jarang            |
| 2,61 – 3,40    | Cukup/Cukup Memadai/Kadang-Kadang                   |
| 3,41 – 4,20    | Baik/Tinggi/Memadai/Sering                          |
| 4,21 – 5,00    | Sangat Baik/Sangat Tinggi/Sangat Memadai/Selalu     |

### Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diukur melalui 7 dimensi dan dioprasionalisasikan menjadi 7 indikator, berikut rekapitulasi distribusi budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan variabel budaya organisasi sebesar 3,80 berada di antara interval 3,41 – 4,20 dengan kategori demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek dikategorikan Baik.

*Grand mean* sebesar 3,80 dengan ekuivalen 76%. Artinya bahwa budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek pada sebagian besar perusahaan sudah berjalan baik karena indikator tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata budaya organisasi masih mempunyai kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor actual 76% menunjukkan nilai sebesar 24%. Seharusnya Gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai implementasi pengendalian intern

berada pada level 100% yaitu skor optimal budaya organisasi. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi actual implementasi pengendalian intern, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu budaya organisasi (semua responden menjawab skala 5).

### Analisis Deskriptif Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen diukur melalui 4 dimensi dan dioprasionalisasikan menjadi 8 indikator. Berikut rekapitulasi distribusi sistem informasi akuntansi manajemen.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 3,83 berada di antara interval 3,41 – 4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek dikategorikan Baik.

*Grand mean* sebesar 3,83 ekuivalen dengan 76,6%. Artinya bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada sebagian besar

perusahaan sudah berjalan baik karena ruang lingkup (broadscope), ketepatan waktu (timeliness), agregasi (aggregation) dan integrasi (integration) tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen masih mempunyai kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor actual 76,6% menunjukkan nilai sebesar 23,4%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai implementasi pengendalian intern berada pada level 100% yaitu skor optimal karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi actual implementasi pengendalian intern, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (semua responden menjawab skala 5).

#### **Analisis Deskriptif Kinerja Manajerial**

Kinerja Manajerial diukur melalui 8 dimensi dan dioprasionalisasikan menjadi 8 indikator. Berikut rekapitulasi distribusi kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan variabel kinerja manajerial sebesar 3,74 berada diantara interval 3,41 – 4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek dikategorikan Baik.

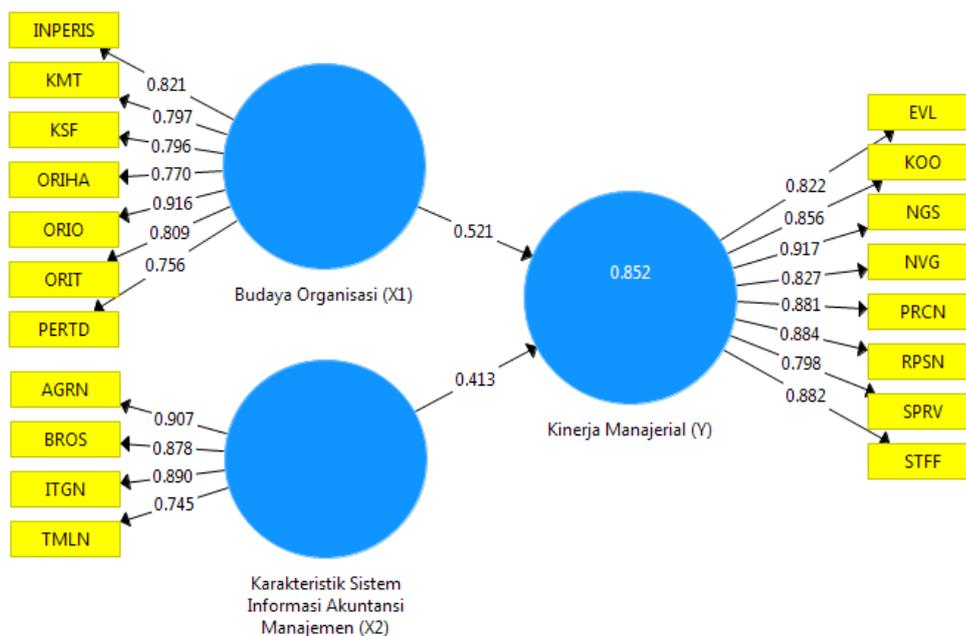
*Grand mean* sebesar 3,74 ekuivalen dengan 74,8%. Artinya bahwa kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek sudah berjalan Baik karena indikator-indikator kinerja manajerial yang membentuk kinerja manajer pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata kinerja manajerial masih

menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor actual 74,8% menunjukkan nilai sebesar 25,2%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai kinerja manajerial berada pada level 100% yaitu skor optimal kinerja manajerial. Gap ini diharapkan bisa diatasi (semua responden menjawab skala 5).

#### **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Analisis yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh hasil kajian untuk mengatasi permasalahan pada kinerja manajerial maka dilakukan pengujian hipotesis dan mencari besar pengaruh budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

Dalam struktural equation modeling (PLS) ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktur. Model pengukuran menjelaskan proporsi variance masing-masing variabel (indikator) yang dapat dijelaskan didalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana yang lebih dominan pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran masing-masing variabel laten diuraikan selanjutnya akan dijadikan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten independen (*eksogenous latent variable*) terdapat variabel laten dependen (*endogenous latent variable*). Untuk menguji hipotesis penelitian penulis memakai metode struktural equation modeling (SEM) berbasis struktur variance yang disebut sebagai least square path (PLS-PM). Berdasarkan hasil penaksiran nilai-nilai parameter model yang diperlihatkan dalam tabel diatas lebih besar dari 0,5.



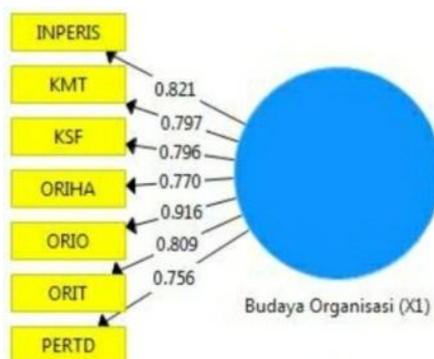
**Gambar 4.2**  
**Diagram Jalur Loading Factor**

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan reliabilitas dan validitas dari ukuran-ukuran konstruk sehingga mendukung untuk kecocokan keberadaan ukuran-ukuran tersebut dalam model jalur. Kriteria kuncinya meliputi *indicator reliability*, *composite reliability* yang memperlihatkan tingkat *interval consistency reliability* yang dimiliki oleh suatu konstruk dan *convergent validity* yang diukur oleh nilai *average variance extracted (AVE)*, serta dilengkapi oleh *discriminant validity* yang ditetapkan ketika loading indikator-indikator pada

konstruk tinggi dari *cross loading* dengan konstruk lainnya.

### Model Pengukuran Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi diukur menggunakan 7 dimensi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi hasil, keagresifan dan kemandirian. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperlihatkan seperti gambar 4.3



**Gambar 4.3**  
**Diagram Jalur Budaya Organisasi**

*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran budaya organisasi semuanya bernilai diatas 0,70. Dimensi inovasi dan pengambilan resiko mempunyai nilai *loading* 0,821, diatas ambang batas 0,70 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,821). Kemudian dimensi perhatian terhadap detail mempunyai nilai *loading* 0,756 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,747). Selanjutnya dimensi orientasi hasil mempunyai nilai *loading* 0,770 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,771). Dimensi orientasi orang mempunyai nilai *loading* 0,916 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,918). Dimensi orientasi tim mempunyai nilai *loading* 0,809 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,805). Dimensi keagresifan mempunyai nilai *loading* 0,796 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator*

*reliability* (0,787). Dan dimensi kemantapan mempunyai nilai *loading* 0,797 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,793). Nilai AVE sebesar 0,658 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran- ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *Convergent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui *cross loading* menunjukkan bahwa *loading* orientasi orang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lain, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk budaya organisasi.

#### Model Pengukuran Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Variabel Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen diukur menggunakan 4 dimensi yaitu *Broad scop*/ lingkup luas, *Timeliness* / tepat waktu, *Aggregation*/Agresasi, dan *Integration*/Integrasi. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi model pengukuran ditampilkan pada Gambar 4.4.



**Gambar 4.4**  
**Diagram Jalur Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Akuntansi Manajemen**

*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,70. Dimensi *Broad scope*/lingkup luas

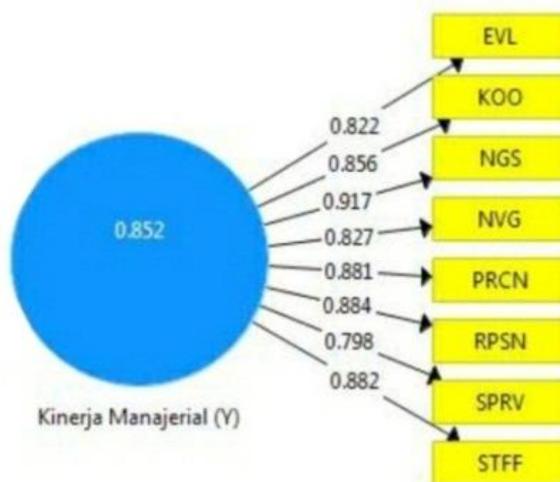
mempunyai nilai *loading* 0,878, diatas ambang batas 0,80 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,874). Kemudian dimensi *Timeliness*/tepat waktu mempunyai nilai

*loading* 0,745 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,739). Selanjutnya dimensi *Aggregation/Agregasi* mempunyai nilai *loading* 0,907 dan titik signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reability* (0,909). Sedangkan dimensi *Inttegration/Integrasi* mempunyai nilai *loading* 0,890 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator realibility* (0,891). Nilai *composite reliability* 0,917 berada pada interval 0,9 sehingga masih dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tingkat internal *consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,735 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *converent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui

*cross loading* (tabel 4.29) menunjukkan bahwa ke empat dimensi mempunyai nilai banding tertinggi untuk konstruknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen.

### Model Pengukuran Kinerja Manajerial

Variabel Kinerja Manjerial diukur menggunakan 8 dimensi yaitu *planning/perencanaan*, *staffing/pemilihan staff*, *supervising/pengawasan*, *representating/perwakilan*, *investigating/investigasi*, *coordinating/koordinasi*, *negotiating/negosiasi*, dan *evaluating/evaluasi*. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi model pengukuran ditampilkan pada Gambar 4.5



**Gambar 4.5**  
**Diagram Jalur Kinerja Manajerial**

*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran kinerja manajerial untuk dimensi *planning/perencanaan* mempunyai nilai *loading* 0,881 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,883). Kemudian dimensi

*staffing/pemilihan staff* mempunyai nilai *loading* 0,882 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,878). Selanjutnya dimensi *supervising/pengawasan* mempunyai nilai *loading* 0,798 dan titik signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reability* (0,799).

Sedangkan dimensi *representatin/perwakilan* gmempunyai nilai *loading* 0,884 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,885). Dan untuk dimensi *investigating/investigasi* mempunyai nilai *loading* 0,827, diatas ambang batas 0,80 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,825). Kemudian dimensi *coordinating/koordinasi waktu* mempunyai nilai *loading* 0,856 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,856). Selanjutnya dimensi *negotiation/negosiasi* mempunyai nilai *loading* 0,917 dan titik signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reability* (0,917). Sedangkan dimensi *evaluating/evaluasi* mempunyai nilai *loading* 0,822 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,821). Nilai *composite reliability* 0,957 berada pada interval 0,9 sehingga masih dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif kinerja manajerial mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,738 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *converent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui *cross loading* (tabel 4.31) menunjukkan bahwa ke delapan dimensi mempunyai nilai banding tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk- konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* kontruk kinerja manajerial.

### **Analisis Model Struktural Pengujiian Collinearity**

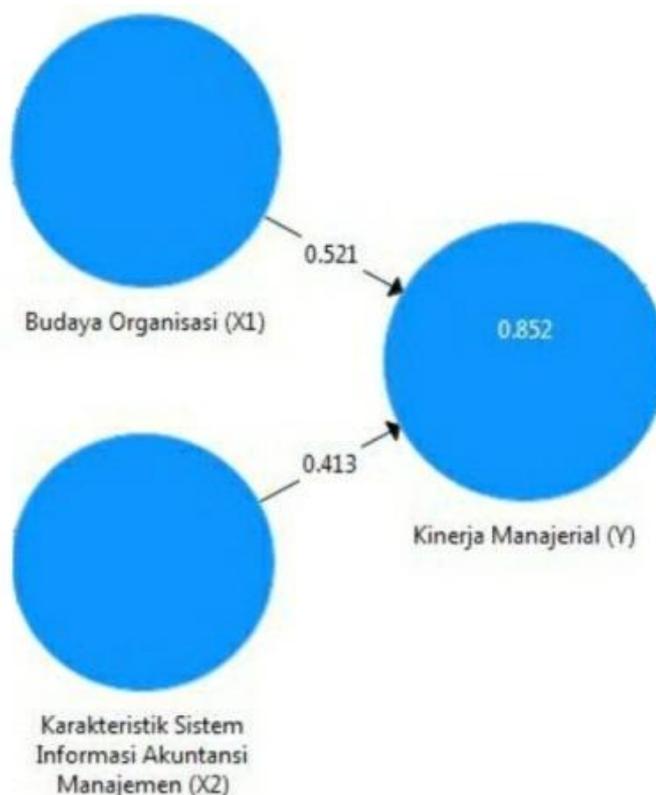
Model struktural menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel

penelitian. Analisis model struktural terkait dengan pengujian hipotesis penelitian. Sebelum melakukan analisis tersebut, dibuktikan untuk menguji model struktural untuk *collinearity*.

Dalam penelitian ini, penguji *collinearity* dilakukan pada model struktural yang mempresentasikan hubungan antara variabel-variabel laten budaya organisasi, karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan sebagai prediktor untuk variabel laten kinerja manajerial. Hasil perhitungan nilai VIF masing-masing variabel budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dalam tabel. Berdasarkan kepada tabel ini, nilai-nilai VIF diluar nilai toleransi untuk keberadaan *problem collinearity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tingkat *collinearity* yang signifikan antara kedua variabel prediktor tersebut. Dengan demikian evaluasi model struktural dapat direalisasikan yang meliputi pengujian terhadap dua buah hipotesis penelitian.

### **Evaluasi Model Struktural**

Dalam penelitian ini model struktural terkait kepada dua hipotesis penelitian yang mengisyaratkan hubungan kausalitas diantara variabel-variabel laten. Model struktural dalam penelitian ini melibatkan dua variabel laten eksogen (budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen) dan satu variabel laten endogen (kinerja manajerial). Hasil perhitungan koefisien-koefisien jalur *standardized* untuk model struktural pengaruh budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajemerial diperlihatkan di Gambar 4.6



**Gambar 4.6**  
**Koefisien-Koefisien Standardized Model Struktural**

**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis statistik 1

$H_0: Y_{11} = 0$  Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

$H_0: Y_{11} \neq 0$  Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis statistik 2

$H_0: Y_{11} = 0$  Karakteristik informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

$H_0: Y_{11} = 0$  Karakteristik informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik uji t-student seperti apa yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kriteria pengujian adalah  $H_0$  ditolak jika p-value lebih kecil dari  $\alpha$ , dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian dirangkum pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.28**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis Statistik | Koefisien Jalur | t-hitung | p-value | Keterangan    |
|---------------------|-----------------|----------|---------|---------------|
| $H_0: Y_{11} = 0$   | 0,521           | 2,708    | 0,000   | $H_0$ ditolak |
| $H_0: Y_{11} = 0$   | 0,413           | 2,424    | 0,000   | $H_0$ ditolak |

### Hasil pengujian hipotesis 1

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi (2,708) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak, maka kesimpulan statistiknya adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

### Hasil pengujian hipotesis 2

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (2,424) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 2 adalah  $H_0$  ditolak, maka kesimpulan statistiknya adalah karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $f_2$  sebesar 1,071 dan 1,008. Karena nilai  $f_2$  diatas 0,35 (batasan nilai *effect size large*) maka dapat dinyatakan *effect size* untuk pengaruh budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial *large*.

Ukuran lain yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah koefisien budaya organisasi ( $R^2$ ). Mempresentasikan hubungan antara variabel-variabel budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sebagai prediktor dan variabel laten endogen kinerja manajerial memberikan hasil perhitungan  $R^2=0,852$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 85,2% varians dalam variabel kinerja manajerial dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan karakteristik sistem

informasi akuntansi manajemen, sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### Pembahasan

Bagian ini membahas hasil uji empirik untuk setiap rumusan masalah dan hipotesis. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis varifikatif yang kemudian dibandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Selain menggunakan hasil jawaban kuesoner, dalam menanggapi permasalahan dalam penelitian ini, informasi terbuka dari hasil tanggapan responden sangat diperlukan sebagai tambahan untuk mendukung saran yang akan diajukan sebagai pemecahan masalah.

Penelitian ini bersifat pengujian (konfirmasi) teori yang digunakan untuk membangun hipotesis. Untuk penelitian ini hipotesis dibangun berdasarkan teori penjelasan logis dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang diuji dengan fakta yang ada secara empiris.

Hasil pengujian kecocokan model untuk outer model yang dispesifikasikan berdasarkan oprasionalisasi variabel dengan mempertimbangkan orientasi reflektif menunjukkan *convergent validity* yaitu korelasi antara item score dengan *construct score* menunjukkan *outer loading* pada rentang 0,5-0,9. Hal ini memberikan arti bahwa variabel manifest memiliki kemampuan cukup tinggi dalam merefleksikan variabel latennya. Dan menunjukkan  $t_{hitung}$  diatas  $t_{kritis}$  1,96. Untuk *discriminant validity* yaitu validitas dari konstruk yang terbentuk dilihat berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Semua variabel berada pada rentang 0,654-0,981 dimana direkomendasikan nilai AVE adalah lebih besar dari 0,5. Selanjutnya evaluasi model pengukuran *measurement* model (*outer model*) juga dapat dilihat dari nilai *composite reliability* (CR) dimana nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 hasil ini sesuai yang diharapkan. Semakin besar nilai (*Goodness of fit*) maka semakin fit suatu model. Hasil pengujian kecocokan model *inner model*, hipotesis diterima dengan nilai  $t_{hitung}$  diatas nilai  $t_{kritis}$  1,96.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa variabelitas kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek sudah bisa dijelaskan oleh budaya organisasi dengan direfleksikan oleh banyaknya inovasi baru yang dibuat oleh anggota organisasi dan pengambilan resikonya, kerja sama tim sudah baik dalam membangun dan memajukan organisasi.

Berdasarkan hasil faktor loadingnya dimensi orientasi orang (0,916) lebih tinggi dibandingkan dimensi lainnya menunjukkan bahwa anggota organisasi siap bersaing dan menunjukkan potensi dirinya lebih baik dari anggota lainnya yang berarti bahwa budaya organisasi akan memberikan perubahan positif pada kinerja manajerial dengan meningkatkan perhatian terhadap detail karena loadingnya dimensi yang paling rendah (0,756).

Temuan penelitian atas budaya organisasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah dalam kategori sangat baik tetapi belum 100%. Hal ini disebabkan sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam memotivasi pegawai memiliki skor actual (76,9%) masih memiliki Gap sebesar (23,1%) dikarenakan

- kurangnya waktu dalam memotivasi pegawai tetapi sudah dalam kategori baik.
2. Perhatian terhadap detail menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam komunikasi jelas dan rinci mengenai pekerjaan memiliki skor actual (78,4%) masih memiliki Gap sebesar (21,6%) dikarenakan kurangnya komunikasi tetapi sudah dalam kategori baik.
3. Orientasi hasil menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam penekanan pada hasil memiliki skor actual (73,8%) dan masih memiliki Gap sebesar (26,2%) dikarenakan kurangnya perhatian pada proses tetapi sudah dalam kategori baik.
4. Orientasi orang menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan memiliki skor actual (73,3%) dan masih memiliki Gap sebesar (26,7%) dikarenakan kurangnya kesesuaian laporan hasil kerja tetapi sudah dalam kategori cukup baik.
5. Orientasi tim menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam mempunyai hubungan kerjasama dengan satuan kerja lain memiliki skor actual (70,7%) dan masih memiliki Gap sebesar (29,3%) dikarenakan kurangnya hubungan kerjasama tetapi sudah dalam kategori cukup baik.
6. Keagresifan menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam menunjukkan prestasi dalam pekerjaan memiliki skor actual (81,5%) dan masih memiliki Gap sebesar (18,5%) dikarenakan kurangnya menunjukkan prestasi tetapi sudah dalam ketegori baik.
7. Kemantapan menunjukkan bahwa belum 100%. Dalam pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan

perusahaan memiliki skor actual (77,4%) dan masih memiliki Gap sebesar (22,6%) dikarenakan kurangnya pengambilan keputusan tetapi sudah dalam kategori baik.

Dengan demikian hipotesis 1 (pertama) diterima bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Beberapa penelitian mengemukakan tentang penelitiannya mengenai budaya organisasi dan kinerja manajerial. Menurut penelitian Managara Doloksaribu (2001) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sejalan dengan Doloksaribu, Ida Ayu dan Agus Suprayento (2008) mengatakan hal yang sama.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek di jelaskan oleh beberapa dimensi diantaranya, yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan.

### **Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 0,413 dan termasuk dalam kategori large. Koefisien ini menunjukkan bahwa variabelitas kinerja manajerial dijelaskan oleh karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dengan direfleksikan oleh *broad scope*/lingkup luas, *timeliness*/tepat waktu, *aggregation*/agregasi dan *integration*/integrasi.

Temuan penelitian diatas karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sudah dalam kategori sangat baik tetapi belum 100%. Hal tersebut disebabkan sebagai berikut :

1. *Broad scope*/lingkup luas menunjukkan bahwa belum sempurnanya anggota organisasi mendapatkan informasi yang berorientasi masa lalu dan masa depan didalam perusahaan (skor actual 77,4%).
2. *Timeliness*/tepat waktu belum sepenuhnya mampu 100% dalam Frekuensi pelaporan (skor actual 81,5%).
3. *Aggregation*/agregasi belum sepenuhnya mampu memilih model yang bermanfaat dalam mangambil keputusan (skor actual 73,8%).
4. *Integration*/integrasi belum menunjukkan bahwa karyawan mampu dalam memberikan informasi yang saling tergabung sebagai alat koordinasi antar divisi lain (skor actual 74,3%).

Dengan demikian hipotesis 2 (dua) diterima bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitiannya variabel-variabel karakteristik informasi akuntansi manajemen *broadscope* dan *aggregation* tidak berpengaruh signifikan sedangkan *timeliness* dan *aggregation* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial (Y). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja manajerial akan meningkatkan apabila adanya ketersediaan informasi yang di hasilkan dari sistem akuntansi manajerial, seperti informasi yang disajikan dalam bentuk laporan sesuai dengan model keputusan, yang dibangun oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Beberapa penelitian mengemukakan tentang penelitiannya mengenai karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan kinerja

manajerial. Menurut penelitian kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Karsiyati dan Maksudi (2014) mengatakan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sejalan dengan penelitian Karsiyati dan Maksudi, Murtini (2015) mengatakan hal yang sama.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat dikatakan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek, tetapi ketepatan waktu (*timeliness*) dalam menyediakan serta menghasilkan laporan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan, keterlambatan pelaporan vendor lapangan pada karyawan dikarenakan kedatangan vendor sedikit sulit diprediksi karena masalah pada lapangan misalnya.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi belum maksimal karena dimensi perhatian terhadap detail masih menghadapi kendala dan dimensi lainnya belum berjalan secara sempurna.
2. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial sepenuhnya belum maksimal karena karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen seperti *broad scope/lingkup luas*, *timeliness/tepat waktu*, *aggregation/agregasi* dan *integration/integrasi* yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area

Majalaya Rayon Rancaekek belum ideal.

#### SARAN

##### Saran Operasional

1. Disarankan untuk lebih mengetahui secara lebih dini budaya organisasi perusahaan yang dihadapi perusahaan sehingga masalah dapat diselesaikan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan permasalahan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga meningkatkan kinerja manajerial, untuk meminimalisir kesalahan penyampaian informasi pada perusahaan penting dalam membangun sebuah sistem informasi akuntansi yang terintegrasi.
2. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen akan lebih efektif dalam kinerja manajerial, tetapi perlu dilakukan review atas *broad scope/lingkup luas*, *timeliness/tepat waktu*, *aggregation/agregasi* dan *integration/integrasi* secara rutin, sehingga akan dapat diketahui dan terdeteksi secara dini mengenai kesalahan dan kelemahan kinerja manajerial.

##### Saran Pengembangan ilmu

1. Memberikan referensi bagi peneliti lain agar menjadi pengembangan ilmu peneliti dalam bidang yang sama.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis memberikan kontribusi terhadap pengambilan ilmu pengetahuan akuntansi manajemen terutama dalam bidang akuntansi manajemen di PT. PLN (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bateman, Thomas. S and Snell, Scott. A. 2007. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif (edisi 7)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Brahmasari, Ida. A dan Suprayetno, Agus. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. Disertasi doctor pada Program PascaSarjana UNAIR Surabaya: tidak diterbitkan.
- Chenhall, Robert H, dan Deigan Morris, 1986, "The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems", *The Accounting Review*, No 1, pp.16–35.
- Damayanti, Putu.E., Sujana, Edy dan Werastuti, Desak. N.S. 2015. "Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial". *Jurnal Akuntansi Program S1*. 3(1).
- Doloksaribu, Managara. 2001. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Disertasi Doktor pada Program PascaSarjana UNDIP Semarang: tidak diterbitkan.
- Hair JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelin (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Karsiati dan Maskudi. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial". *Media Ekonomi dan Manajemen*. 29(1). 66.
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. FE. Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya: tidak diterbitkan.
- Murtini. 2015. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Persepsi Ketidak Pastian Lingkungan Bagi Perusahaan di Kota Pekalongan" *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*. 74.
- Nainggolan, Edisah. P. "Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 15(1). 107-108.
- Nurpriandyni, Ajeng dan Suwarti, Titiek. "Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial". 170.
- Salman, Kautsar R dan Farid, Mochammad. 2016. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.

JASa ( Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi )  
Vol. 3 No. 3 /Desember 2019  
ISSN 2550-0732 print / ISSN 2655-8319 online

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.