

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KARAKTERISTIK SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
MANAJERIAL  
STUDI PADA KOPAGA WARGA DESA SANGKANHURIP**

**Oleh:  
Siti Mariam**

**Program Studi Akuntansi FE Universitas Langlangbuana Bandung**

**ABSTRAK**

Budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen merupakan konsep yang populer sekaligus kompleks yang diidentifikasi sebagai faktor yang dapat menyukseskan 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 belum menunjukkan kondisi yang ideal.

Maksud dan penelitian ini adalah untuk mencapai kebenaran melalui pengujian (konfirmasi) adanya pengaruh budaya organisasi terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen serta dampaknya pada kinerja manajerial. Hasil penelitian diharapkan menjadi bukti bahwa model yang ditawarkan dapat menjadi solusi pemecahan masalah pada kinerja manajerial.

Data yang digunakan diperoleh melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner pada Kopaga Saayunan, diolah secara statistik dengan menggunakan SEM-PLS. Metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* untuk mendapatkan jawaban mendasar sebab akibat dengan menganalisa penyebab terjadinya masalah pada kinerja manajerial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan (2) karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

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

**PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, kita tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan bersama, ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa dan negara. Budaya dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat tidak bisa dikesampingkan dengan peranan format dan konsep budaya yang diterapkan di organisasi tersebut, karena budaya adalah cerminan cara berpikir, bersikap dan berbuat yang dianut oleh sekelompok orang dan itu telah menjadi suatu kebiasaan yang berlaku lama.

Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan manajemen tertentu. Inti dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah proses yang dideskripsikan oleh aktivitas-aktivitas, seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Informasi

mengenai peristiwa ekonomi diproses untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang memenuhi tujuan sistem tersebut. keluaran ini bisa mencakup laporan khusus, biaya produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, bahkan komunikasi pribadi.

Informasi merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi perusahaan, karena informasi adalah input dasar dalam setiap pengambilan keputusan, oleh karena itu informasi yang relevan, tepat waktu, akurat dan lengkap sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Akuntansi manajemen merupakan jaringan penghubung yang sistematis dalam penyajian informasi yang berguna dan dapat daya untuk membantu pimpinan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Informasi akuntansi manajemen dibutuhkan oleh manajemen berbagai jenjang organisasi, untuk menyusun rencana aktivitas perusahaan dimasa yang akan datang

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Karena organisasi pada dasarnya di jalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi

Kinerja manajer yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi pula. Untuk itu, merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk memiliki manajer yang produktif dan inovatif agar dapat melihat dan menggunakan peluang dengan baik, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplemtasikan proses adaptasi yang tepat. Selain itu, dalam meningkatkan kinerjanya, para manajer tidak lepas dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negoisasi, dan perwakilan. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) serta mengendalikan perusahaan (*going concern*).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. BUDAYA ORGANISASI**

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi Didit Darmawan (2013:143). Selanjutnya Menurut Wibowo (2013:19) pengertian budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya”.

### **2. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN**

Sistem akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non-keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi. Informasi akuntansi manajemen disusun untuk keperluan spesifik para pembuat keputusan dan jarang disebarkan ke pihak luar organisasi. Laporan akuntansi keuangan, di lain sisi, mengomunikasikan format informasi ekonomi yang standar kepada individu dan organisasi yang merupakan pihak eksternal perusahaan, seperti pemegang saham, kreditur (bank, pemegang obligasi, dan *supplier*), regulator, serta pejabat pajak. Menurut Kautsar Riza Salman dan Mochammad Farid (2016:4) Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dari berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen.

**a. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Arsono Laksamana (2002), terdapat empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

1. *Broad Scope*

*Broad Scope* merupakan informasi yang mencakup mengenai permasalahan perusahaan yang akan mampu membantu para manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial yang lebih baik. Di dalam sistem informasi, *broad scope* (lingkup luas) mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi dan horizon waktu (Gordon dan Narayana, 1984; Laksamana dan Muslichah, 2002 dalam Arsono Laksamana, 2002). Informasi *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi non ekonomi, ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang dan informasi yang berhubungan dengan aspek-aspek lingkungan. Informasi *broad scope* dapat mengurangi ketidakpastian dengan menyediakan kombinasi informasi *financial* dan non *financial* yang sangat dibutuhkan dan desain aktivitas.

2. *Timeliness* (Ketepatan)

*Timeliness* adalah ketepatan atau rentang waktu antara permintaan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan oleh perusahaan guna mendukung manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi. Informasi *timeliness* menunjukkan pada frekuensi dan kecepatan pelaporan. Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan serta frekuensi pelaporan. Informasi tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan. Apabila informasi itu tidak disampaikan dengan tepat waktu, maka akan menyebabkan informasi tersebut kehilangan nilai di dalam mempengaruhi kualitas keputusan. Manajer akan mampu menghadapi

3. *Aggregation* (Agregasi)

*Aggregation* yaitu informasi yang memberikan kejelasan mengenai area yang menjadi tanggung jawab setiap manajer perusahaan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal (seperti : *discounted cash flow*) atau model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada waktu (seperti bulanan dan kuartal). Iselin (1998) dalam Arsono Laksamana (2002) mengemukakan bahwa informasi agregasi diperlukan dalam organisasi, karena dapat mencegah kemungkinan dapat terjadi *over load* informasi. Informasi yang dapat teragregasi dengan tepat akan memberikan masukan penting dalam proses pengambilan keputusan, karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan dengan informasi yang tidak teragregasi.

4. *Integration* (Integrasi)

*Integration* adalah informasi yang mencakup aspek seperti ketentuan target perusahaan yang dihitung dari proporsi interaksi antar sub unit dalam perusahaan. Informasi integrasi mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antar segmen sub unit yang satu dengan sub unit lainnya. Chia (1995) menyatakan bahwa informasi yang terintegrasi dalam sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit kompleksitas dan desentralisasi manajemen antar sub unit akan direfleksikan dalam informasi yang terintegrasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi. Chenhall dan Morris dalam Arsono Laksamana (2002) mengemukakan bahwa kompleksitas dan saling keterkaitan ataupun ketergantungan sub unit dengan sub unit lainnya akan tercermin dalam informasi integrasi. Jadi semakin banyaknya segmen dalam sub

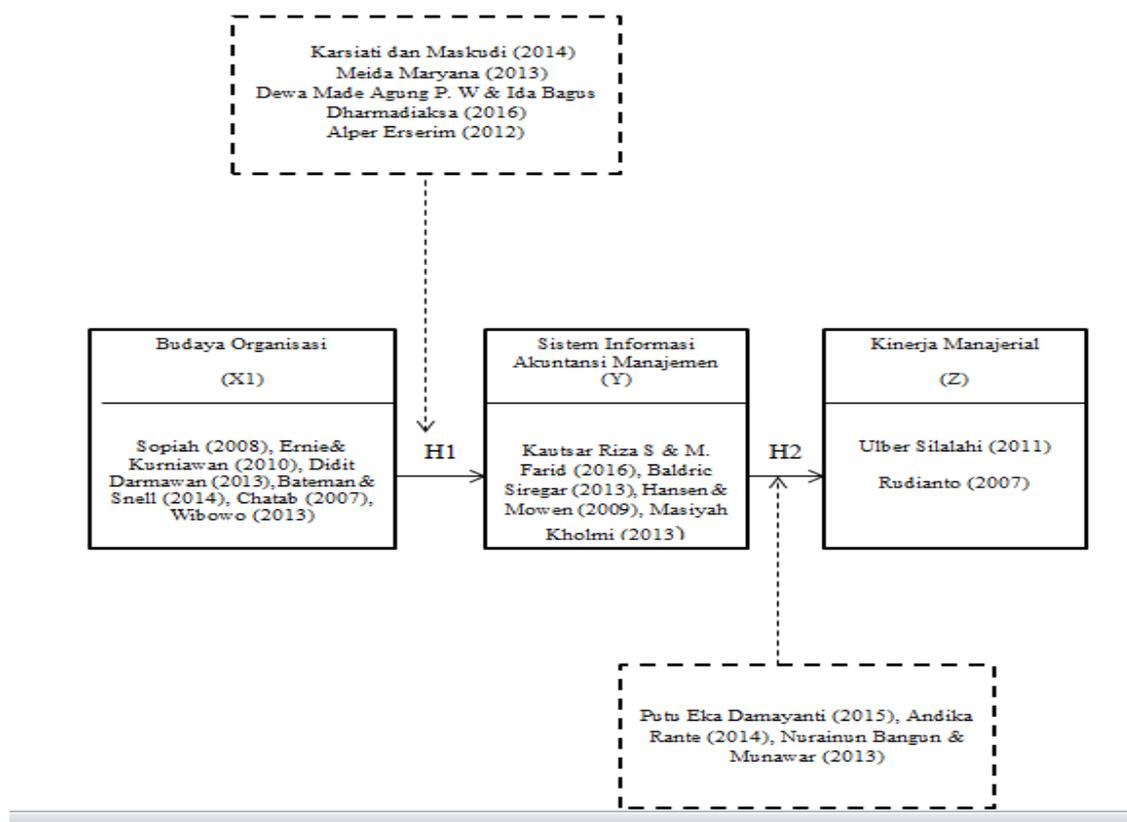
unit atau jumlah sub unit dalam organisasi, maka informasi yang bersifat integrasi akan semakin dibutuhkan.

### 3. KINERJA MANAJERIAL

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pengertian kinerja Manajer yang dikemukakan oleh Ulber Silalahi (2011:408) 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.

### KERANGKA PEMIKIRAN

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**



### HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.
2. Adanya Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

## **METODE PENELITIAN**

Objek yang diteliti adalah budaya organisasi, karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen serta kinerja manajerial pada Kopaga Warga Desa Sangkanhurip (Kopaga sauyunan). Metode penelitian menyangkut prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk menguji hipotesis. Penelitian ini ditempuh melalui penelitian survey dimana informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap Kopaga Warga Desa Sangkanhurip (Kopaga sauyunan).

Pengukuran variabel-variabel ini, diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner (item pertanyaan) yang bersifat tertutup dan diberikan peluang untuk dapat menjawab secara terbuka untuk memberikan kesempatan responden memberikan keterangan atas pilihan jawaban. Setiap jawaban kuesioner (item pertanyaan) diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran atau satuan skala ordinal.

### **A Populasi atau Sumber Informasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada Kopaga Sauyunan yang berjumlah 40 orang.

### **B Metode Penarikan Sampel**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Sedangkan Sekaran (2006:123) pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sample dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

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 diambil sebanyak 38 orang.

### **C 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

### **D Pengujian Validitas**

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Uji validitas skala sikap digunakan rumus *pearson product moment*. Suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,50 (Imam Ghazali, 2016:59).

## E Pengujian Reliabilitas

Keandalan atau reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,7 (Kaplan dan Saccuzo, 2005:141). Teknik Koefisien Reliabilitas untuk skala sikap menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sekumpulan pernyataan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,7 (Kaplan & Saccuzo, 2005:141).

## HASIL

### 1 Hasil Analisis Deskriptif

Interpretasi data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. 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.

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

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     |

### 2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diukur melalui 7 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 9 indikator. Berikut rekapitulasi distribusi budaya organisasi pada Kopaga Sauyunan.

**Tabel 4.3**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Distribusi Tanggapan Kopaga Sauyunan pada Budaya Organisasi**

| NO   | INDIKATOR  | DISTRIBUSI TANGGAPAN |     |     |     |    | MEAN SKOR | KATEGORI |
|--|--|----------------------|-----|-----|-----|----|-----------|----------|
|  |  | 5                    | 4   | 3   | 2   | 1  |           |          |
| 1  | Seberapa besar organisasi mendorong karyawannya untuk bersikap inovatif                          | 16%                  | 42% | 37% | 3%  | 3% | 3,66%     | Memadai  |
| 2  | Seberapa besar organisasi mendorong karyawan dalam mengambil resiko                              | 29%                  | 45% | 21% | 3%  | 3% | 3,95%     | Memadai  |
| <b>Dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko</b> |  |                      |     |     |     |    | 3,80%     | Memadai  |
| 3  | Seberapa dalam ketelitian pada hal-hal rinci yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya | 21,0%                | 39% | 32% | 5%  | 3% | 3,71%     | Memadai  |
| 4  | Seberapa besar karyawan mampu menganalisis pekerjaan yang dilakukan                              | 29%                  | 32% | 24% | 16% | 0% | 3,74%     | Memadai  |
| <b>Dimensi Perhatian pada hal-hal rinci</b>            |  |                      |     |     |     |    | 3,72%     | Memadai  |
| 5  | Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian   | 32%                  | 37% | 21% | 11% | 0% | 3,89%     | Memadai  |

|                                |  |     |     |     |    |    |       |                      |
|--------------------------------|--|-----|-----|-----|----|----|-------|----------------------|
|                                | Sasaran (hasil, ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses))   |     |     |     |    |    |       |                      |
| <b>Dimensi Orientasi Hasil</b> |  |     |     |     |    |    | 3,89% | <b>Memadai</b>       |
| 6                              | Seberapa besar organisasi bersedia mempertimbangkan factor orang (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajeen         | 3%  | 39% | 50% | 5% | 3% | 3,34% | <b>Cukup memadai</b> |
| <b>Dimensi Orientasi Orang</b> |  |     |     |     |    |    | 3,34% | <b>Cukup memadai</b> |
| 7                              | Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas –tugas | 0%  | 39% | 47% | 8% | 5% | 3,21% | <b>Cukup memadai</b> |
| <b>Dimensi Orientasi Tim</b>   |  |     |     |     |    |    | 3,21% | <b>Cukup memadai</b> |
| 8                              | Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja sama                  | 13% | 50% | 32% | 0% | 5% | 3,66% | <b>Memadai</b>       |
| <b>Dimensi Keagresifan</b>     |  |     |     |     |    |    | 3,66% | <b>Memadai</b>       |
| 9                              | Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo didalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan      | 0%  | 34% | 61% | 5% | 0% | 3,29% | <b>Cukup memadai</b> |
| <b>Dimensi Stabilitas</b>      |  |     |     |     |    |    | 3,29% | <b>Cukup memadai</b> |
| <b>Grand Mean</b>              |  |     |     |     |    |    | 3,56% | <b>Memadai</b>       |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total, skor rata-rata secara keseluruhan (grand mean) dari variabel budaya organisasi sebesar 3,56 berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Kopaga Sauyunan dikategorikan memadai.

Grand mean sebesar 3,56 ekuivalen dengan 71,21%. Artinya bahwa budaya organisasi pada Kopaga Sauyunan sudah berjalan sangat baik karena yang menunjang budaya organisasi tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan otorisasi yang telah ditetapkan oleh Kopaga Sauyunan. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata budaya organisasi masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal (100%) dengan skor aktual 71,21% menunjukkan nilai sebesar 28,79%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai budaya organisasi berada pada level 100% yaitu skor optimal budaya organisasi. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi aktual budaya organisasi. Sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu budaya organisasi sangat memadai (semua responden menjawab skala 5)

### 3 Analisis Deskriptif Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen diukur melalui 4 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 10 indikator. Berikut rekapitulasi distribusi sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Sauyunan.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Distribusi Tanggapan Kopaga Sauyunan pada Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

| NO. | INDIKATOR  | DISTRIBUSI TANGGAPAN |     |     |     |    | MEAN SKOR | KATEGORI |
|-----|--|----------------------|-----|-----|-----|----|-----------|----------|
|     |  | 5                    | 4   | 3   | 2   | 1  |           |          |
| 1.  | Tingkat kefokusn dalam mengambil informasi yang berasal dari dalam dan luar organisasi | 32%                  | 37% | 18% | 11% | 3% | 3,84%     | Baik     |
| 2.  | Tingkat kualitas informasi yang berkenaan dengan                                       | 24%                  | 39% | 29% | 8%  | 0% | 3,79%     | Baik     |

|   |  |     |     |     |     |     |       |            |            |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------------|------------|
|   | keuangan dan non keuangan  |     |     |     |     |     |       |            |            |
| 3.  | Menghasilkan informasi yang berkaitan dengan kemungkinan kejadian dimasa mendatang                             | 13% | 32% | 42% | 8%  | 5%  | 3,40% | Cukup Baik |            |
| <b>Dimensi Cakupan yang luas (Broadscope)</b> |  |     |     |     |     |     |       | 3,67%      | Baik       |
| 4.  | Tingkat frekuensi pelaporan atas intensitas penyajian informasi kepada manajer                                 | 16% | 55% | 24% | 3%  | 3%  | 3,79% | Baik       |            |
| 5.  | Tingkat kecepatan pelaporan dan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi    | 32% | 26% | 37% | 5%  | 0%  | 3,84% | Baik       |            |
| <b>Dimensi Ketepatan waktu (Timeliness)</b>   |  |     |     |     |     |     |       | 3,81%      | Baik       |
| 6.  | Adanya informasi yang bermanfaat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan.                               | 5%  | 45% | 26% | 21% | 3%  | 3,29% | Cukup Baik |            |
| 7.  | Adanya informasi berfungsi menyediakan informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan departemen lain | 8%  | 45% | 26% | 11% | 11% | 3,16% | Cukup Baik |            |
| 8.  | Adanya tingkat informasi periode waktu yang memungkinkan manajer untuk melakukan penilaian dari waktu ke waktu | 5%  | 55% | 26% | 11% | 11% | 3,58% | Baik       |            |
| <b>Dimensi Agregasi (Aggregation)</b>         |  |     |     |     |     |     |       | 3,34%      | Cukup Baik |
| 9.  | Tingkat pengaruh keputusan terhadap informasi antar unit/bagian  | 37% | 45% | 11% | 5%  | 3%  | 4,08% | Baik       |            |
| 10.   | Tingkat detail informasi antar unit /bagian dalam proses interaksi   | 32% | 45% | 21% | 0%  | 3%  | 4,03% | Baik       |            |
| <b>Dimensi Integrasi (Integration)</b>        |  |     |     |     |     |     |       | 4,05%      | Baik       |
| <b>Grand Mean</b>                             |  |     |     |     |     |     |       | 3,72%      | Baik       |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total skor rata-rata secara keseluruhan (grand mean) dari variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 3,72% berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Sauyunan dikategorikan baik. Grand Mean sebesar 3,72 ekuivalen dengan 71,85%. Artinya bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Sauyunan sudah berjalan baik karena *broadscope*/lingkup luas, *timeliness*/tepat waktu, *aggregation*/agregasi, dan *integration*/integritasi yang menunjang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Sauyunan telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen masih mempunyai kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor aktual 71,85% menunjukkan nilai sebesar 28,15%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berada pada level 100% yaitu skor optimal karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi actual karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sangat baik (semua responden menjawab skala 5).

#### 4 Analisis Deskriptif Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial diukur melalui 8 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 8 indikator. Berikut rekapitulasi distribusi kinerja manajerial pada Kopaga Sauyunan.

**Tabel 4.16**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Distribusi Tanggapan Kopaga Sauyunan pada Kinerja Manajerial**

| NO  | INDIKATOR   | DISTRIBUSI TANGGAPAN |     |     |     |    | MEAN SKOR    | KATEGORI    |
|---|---|----------------------|-----|-----|-----|----|--------------|-------------|
|   |   | 5                    | 4   | 3   | 2   | 1  |              |             |
| 1   | Membuat pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, membuat kebijakan, prosedur pelaksanaan, penganggaran dan membuat program kerja                   | 13%                  | 45% | 34% | 8%  | 0% | 3,63%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Planning</i>/perencanaan</b>      |   |                      |     |     |     |    | <b>3,63%</b> | <b>Baik</b> |
| 2   | Melakukan perekrutan pegawai, mewawancarai calon pegawai, memilih pegawai, menempatkan pada bagian yang sesuai, dan mempromosikan pegawai           | 16%                  | 34% | 32% | 18% | 0% | 3,47%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Staffing</i>/pemilihan staff</b>  |   |                      |     |     |     |    | <b>3,47%</b> | <b>Baik</b> |
| 3   | Memberikan pengarahan, membimbing, melatih, memimpin, mengembangkan bawahan, dan menjelaskan peraturan pada pegawai                                 | 16%                  | 42% | 37% | 3%  | 3% | 3,66%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Supervising</i>/pengawasan</b>    |   |                      |     |     |     |    | <b>3,66%</b> | <b>Baik</b> |
| 4   | Menghadiri pertemuan dan menjadi perwakilan dari organisasi serta melakukan pendekatan pada masyarakat dengan mempromosikan tujuan utama perusahaan | 18%                  | 45% | 29% | 5%  | 3% | 3,71%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Representing</i>/perwakilan</b>   |   |                      |     |     |     |    | <b>3,71%</b> | <b>Baik</b> |
| 5   | Mengumpulkan dan mempersiapkan informasi untuk catatan laporan serta mengukur hasilnya dan menganalisis   | 16%                  | 37% | 29% | 16% | 3% | 3,47%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Investigating</i>/investigasi</b> |   |                      |     |     |     |    | <b>3,47%</b> | <b>Baik</b> |
| 6   | Melakukan tukar menukar informasi dengan orang di bagian lain, memberitahukan kepada bagian lain, dan hubungan dengan manajer bagian lain           | 13%                  | 37% | 34% | 16% | 0% | 3,47%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Coordinating</i>/kordinasi</b>    |   |                      |     |     |     |    | <b>3,47%</b> | <b>Baik</b> |
| 7   | Melakukan pembelian dan penjualan, perjanjian kontrak barang dan jasa, menghubungi pemasok, melakukan tawar menawar                                 | 13%                  | 50% | 32% | 0%  | 5% | 3,66%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Negotiating</i>/negosiasi</b>     |   |                      |     |     |     |    | <b>3,66%</b> | <b>Baik</b> |
| 8   | Menilai dan mengukur proposal, penilaian dan pengukuran kinerja pegawai, penilaian catatan hasil, pemeriksaan produk                                | 18%                  | 42% | 32% | 3%  | 5% | 3,66%        | Baik        |
| <b>Dimensi <i>Evaluating</i>/evaluasi</b>       |   |                      |     |     |     |    | <b>3,66%</b> | <b>Baik</b> |
| <b>Grand Mean</b>                               |   |                      |     |     |     |    | <b>3,59%</b> | <b>Baik</b> |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total skor rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari variabel kinerja manajerial sebesar 3,59 berada pada interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial pada Kopaga Sauyunan dikategorikan baik.

*Grand mean* sebesar 3,59 ekuivalen 71,84%. Artinya bahwa kinerja manajerial pada Kopaga Sauyunan sudah berjalan dengan baik karena indikator-indikator kinerja manajerial yang membentuk kinerja manajer pada Kopaga Sauyunan tersebut. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata kinerja manajerial masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor aktual 71,84% menunjukkan nilai sebesar 28,16%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi

dilapangan mengenai kinerja manajerial berada pada level 100% yaitu skor optimal kinerja manajerial. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi aktual kinerja manajerial, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu kinerja manajerial sangat baik (semua responden menjawab skala 5).

### 5 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Dampaknya Pada Kinerja Manajerial

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

Dalam struktural equation modeling (PLS) ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan proporsi variance masing-masing variabel (indikator) yang dapat dijelaskan di dalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana yang lebih dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran masing-masing variabel laten diuraikan selanjutnya akan dijabarkan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten independen (*eksogenous latent variable*) terhadap variabel laten dependen (*endogenous latent variable*).

Model pengukuran digunakan sebagai *goodness of fit* untuk outer model. Dimana dalam uji kecocokan model ini dijelaskan baik *convergent validity* dan *discriminant validity*, *convergent validity* berupa *loading factor* yang menjelaskan proporsi variance masing-masing variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana yang lebih dominan dalam merefleksikan variabel laten. Dimensi yang memiliki *loading factor* kurang 0,5 sebaiknya dikeluarkan dari model. Selain itu diperoleh *t-value* lebih besar 1,96 memiliki arti bahwa variabel manifest diketahui *average variance extracted* (AVE), dan *composite reliability* (CR) sebagai uji kecocokan variabel manifest yang mampu merefleksikan variabel lainnya. *Composite reliability* yang baik adalah memberikan nilai lebih besar dari 0,7 ( $CR > 0,7$ ) sedangkan *average variance extracted* (AVE) yang baik adalah yang memberikan nilai lebih besar dari 0,5 ( $AVE > 0,5$ ).

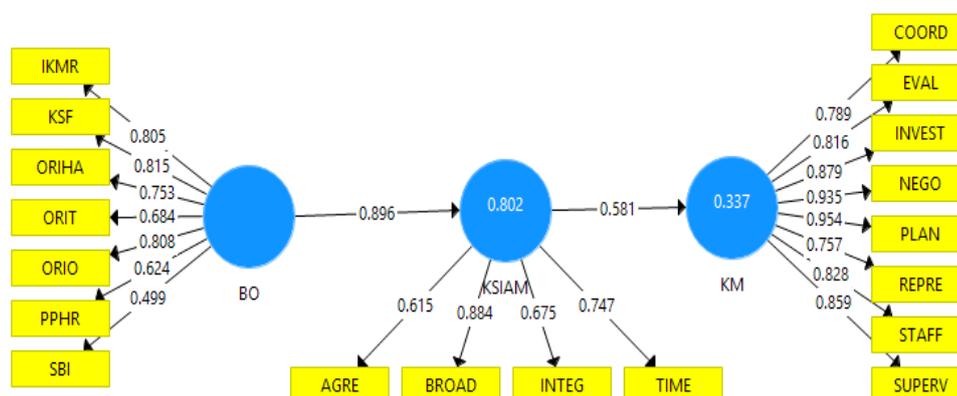
Untuk menguji hipotesis penelitian yang mengisyaratkan hubungan kausalitas antar variabel-variabel laten, penulis memakai metode struktural equation modeling (SEM) berbasis struktur variance yang disebut sebagai *least square path* (PLS-PM). Alasan pemilihan PLS karena ukuran sampel yang digunakan relatif kecil. Untuk menaksir parameter model dalam PLS-PM penulis menggunakan bantuan software smart-PLS. Analisis data dimulai dengan menghitung skor untuk masing-masing dimensi dengan nilai-nilai variabel-variabel indikator yang terhubung kepada dimensi-dimensi tersebut. Berdasarkan kepada hasil ini, selanjutnya estimasi parameter model dengan menggunakan PLS yang diolah memakai smart-PLS diperoleh hasil pemakaian parameter model sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Hasil perhitungan nilai-nilai *loading factor***

| Dimensi                                 | Variabel          |  |                    |
|---|-------------------|--|--------------------|
|   | Budaya organisasi | Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | Kinerja Manajerial |
| Inovasi dan keberanian mengambil resiko | 0,805             |  |                    |
| Perhatian pada hal-hal rinci            | 0,624             |  |                    |
| Orientasi hasil                         | 0,753             |  |                    |
| Orientasi orang                         | 0,808             |  |                    |
| Orientasi tim                           | 0,684             |  |                    |
| Keagresifan                             | 0,815             |  |                    |

|                |       |       |      |
|----------------|-------|-------|------|
| Stabilitas     | 0,499 |       |      |
| Broadscope/lin |       | 0,884 |      |
| gkup luas      |       |       |      |
| at waktu       |       | 0,747 |      |
| gregasi        |       | 0,615 |      |
| grasi          |       | 0,657 |      |
| ncanaan        |       |       | 0,95 |
| han staff      |       |       | 0,82 |
| ngawasan       |       |       | 0,85 |
| /perwakilan    |       |       | 0,75 |
| nvestigasi     |       |       | 0,87 |
| oordinasi      |       |       | 0,78 |
| gosiasi        |       |       | 0,93 |
| luasi          |       |       | 0,81 |

Berdasarkan hasil penaksiran nilai-nilai parameter model yang diperlihatkan dalam tabel lebih besar dari 0,5.



**Gambar 4.1**  
**Diagram Jalur Loading Factor**

## 6 Evaluasi Model Pengukuran

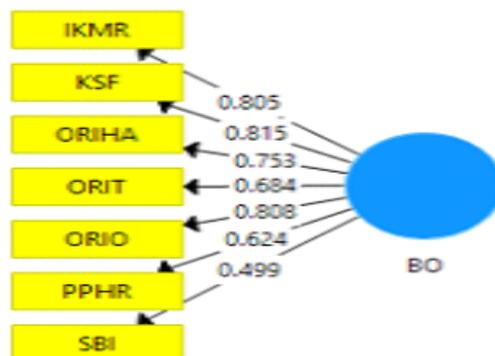
Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan reliabilitas dan validitas dari ukuran-ukuran konstruk sehingga mendukung untuk kecocokan keberadaan ukuran-ukuran tersebut dalam model jalur. Kriteria kuncinya meliputi *indicator reliability*, *composite reliability* yang memperlihatkan tingkat *interval 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 *crossloading* dengan konstruk lainnya.

Informasi lain yang dapat diperoleh dari analisis model pengukuran memberikan dimensi-dimensi yang paling berkaitan erat dengan variabel penelitian, dilihat dari dimensi yang memiliki loading faktor paling besar.

## 7 Model Pengukuran Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi diukur menggunakan 7 dimensi yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi

tim, keagresifan, dan stabilitas. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperlihatkan seperti gambar 4.2



Gambar 4.2  
 Diagram Jalur Budaya Organisasi

Tabel 4.26  
 Hasil Perhitungan Model Pengukuran Budaya Organisasi

| Item                             | Loading Factor | Indicator Reliability | t-hitung | p-value |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|----------|---------|
| Inovasi dan pengambilan risiko   | 0,805          | 0,789                 | 8,455    | 0,000   |
| Perhatian pada hal-hal rinci     | 0,624          | 0,598                 | 3,595    | 0,000   |
| Orientasi hasil                  | 0,753          | 0,757                 | 9,448    | 0,000   |
| Orientasi orang                  | 0,808          | 0,821                 | 17,787   | 0,000   |
| Orientasi tim,                   | 0,684          | 0,695                 | 8,523    | 0,000   |
| Keagresifan                      | 0,815          | 0,790                 | 7,038    | 0,000   |
| Stabilitas                       | 0,499          | 0,493                 | 2,780    | 0,000   |
| Average Variance Extracted (AVE) | 0,527          |                       |          |         |
| Construct Reliability            | 0,877          |                       |          |         |

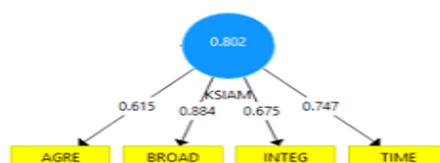
*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran budaya organisasi semuanya bernilai diatas 0,4 dan 0,8. Dimensi inovasi dan pengambilan risiko mempunyai nilai *loading* 0,805, diatas ambang batas 0,7 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,798). kemudian dimensi perhatian pada hal-hal rinci mempunyai nilai *loading* 0,624 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,589). Selanjutnya dimensi orientasi hasil mempunyai nilai *loading* 0,753 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,757). sedangkan orientasi orang mempunyai nilai *loading* 0,808 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,821). Tidak demikian halnya dengan dimensi orientasi tim mempunyai nilai *loading* 0,684 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,695). Dimensi keagresifan mempunyai nilai *loading* 0,815 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,790). Sedangkan dimensi stabilitas mempunyai nilai *loading* 0,499 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,493). Nilai *composite reliability* 0,877 berada pada interval 0,8 dan 1 sehingga masih dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif budaya organisasi mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,527 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,5 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui *cross loading* (tabel 4.27) menunjukkan bahwa ke tujuh dimensi mempunyai nilai *loading* tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk budaya organisasi.

**Tabel 4.27**  
**Cross Loading (Konstruk Budaya Organisasi)**

| Item                           | BO           | KSIAM | KM    |
|--------------------------------|--------------|-------|-------|
| Inovasi dan pengambilan risiko | <b>0,805</b> | 0,618 | 0,859 |
| Perhatian pada hal-hal rinci   | <b>0,624</b> | 0,369 | 0,879 |
| Orientasi hasil                | <b>0,753</b> | 0,747 | 0,369 |
| Orientasi orang                | <b>0,808</b> | 0,840 | 0,481 |
| Orientasi tim,                 | <b>0,684</b> | 0,625 | 0,305 |
| Keagresifan                    | <b>0,815</b> | 0,631 | 0,935 |
| Stabilitas                     | <b>0,499</b> | 0,518 | 0,306 |

## 8 Model Pengukuran Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Variabel Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen diukur menggunakan 4 dimensi yaitu *Broad scope*/lingkup luas, *Timeliness*/tepat waktu, *Aggregation*/agregasi, dan *Integration*/integrasi. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi model pengukuran ditampilkan pada Gambar 4.3



**Gambar 4.3**  
**Diagram Jalur Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**  
**Tabel 4.28**

### Hasil Perhitungan Model Pengukuran Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

| Item                             | Loading Factor | Indicator Reliability | t-hitung | p-value |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|----------|---------|
| <i>Broad scope</i> /lingkup luas | 0,884          | 0,887                 | 20,577   | 0,000   |
| <i>Timeliness</i> /tepat waktu   | 0,747          | 0,746                 | 8,146    | 0,000   |
| <i>Aggregation</i> /agregasi     | 0,615          | 0,595                 | 3,615    | 0,000   |
| <i>Integration</i> /integrasi    | 0,657          | 0,671                 | 4,088    | 0,000   |
| Average Variance Extracted (AVE) | 0,553          |                       |          |         |
| Construct Reliability            | 0,817          |                       |          |         |

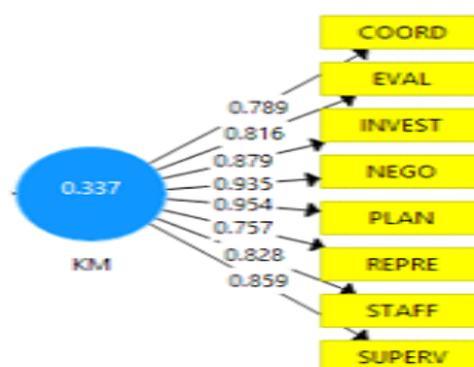
*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,6 dan 0,8. Dimensi *Broad scope*/lingkup luas mempunyai nilai *loading* 0,884, diatas ambang batas 0,7 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,887). Kemudian dimensi *Timeliness*/tepat waktu mempunyai nilai *loading* 0,747 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,746). Selanjutnya dimensi *Aggregation*/agregasi mempunyai nilai *loading* 0,615 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,595). Sedangkan dimensi *Integration*/integrasi mempunyai nilai *loading* 0,657 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,671). Nilai *composite reliability* 0,817 berada pada interval 0,8 dan 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 0,553 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,5 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui *cross loading* (tabel 4.29) menunjukkan bahwa ke empat dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstruknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk budaya organisasi.

**Tabel 4.29**  
**Cross Loading (Konstruk Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen)**

| Item                             | BO    | KSIAM        | KM    |
|----------------------------------|-------|--------------|-------|
| <i>Broad scope</i> /lingkup luas | 0,847 | <b>0,884</b> | 0,553 |
| <i>Timeliness</i> /tepat waktu   | 0,753 | <b>0,747</b> | 0,369 |
| <i>Aggregation</i> /agregasi     | 0,409 | <b>0,615</b> | 0,290 |
| <i>Integration</i> /integrasi    | 0,526 | <b>0,657</b> | 0,462 |

## 9 Model Pengukuran Kinerja Manajerial

Variabel Kinerja Manajerial 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 4.4



**Gambar 4.4**  
**Diagram Jalur Kinerja Manajerial**

**Tabel 4.30**  
**Hasil Perhitungan Model Pengukuran Kinerja Manajerial**

| Item                              | Loading Factor | Indicator Reliability | t-hitung | p-value |
|-----------------------------------|----------------|-----------------------|----------|---------|
| <i>Planning</i> /perencanaan      | 0,954          | 0,942                 | 7,886    | 0,000   |
| <i>Staffing</i> /pemilihan staff  | 0,828          | 0,816                 | 7,381    | 0,000   |
| <i>Supervising</i> /pengawasan    | 0,859          | 0,855                 | 9,647    | 0,000   |
| <i>Representating</i> /perwakilan | 0,757          | 0,722                 | 4,488    | 0,000   |
| <i>Investigating</i> /investigasi | 0,879          | 0,860                 | 6,841    | 0,000   |
| <i>Coordinating</i> /koordinasi   | 0,789          | 0,779                 | 6,612    | 0,000   |
| <i>Negotiating</i> /negosiasi     | 0,935          | 0,927                 | 7,937    | 0,000   |
| <i>Evaluating</i> /evaluasi       | 0,816          | 0,779                 | 5,127    | 0,000   |
| Average Variance Extracted (AVE)  | 0,719          |                       |          |         |
| Construct Reliability             | 0,951          |                       |          |         |

*Outer loading* dan konstruk reflektif pengukuran kinerja manajerial semuanya bernilai diatas 0,7 dan 0,9. Dimensi *Planning*/perencanaan mempunyai nilai *loading* 0,954 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,924). kemudian dimensi *Staffing*/pemilihan staff mempunyai nilai *loading* 0,828 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,816). Selanjutnya dimensi *Supervising*/pengawasan mempunyai nilai *loading* 0,859 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,855). Tidak demikian halnya dengan dimensi *Representating*/perwakilan mempunyai nilai *loading* 0,757 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,722). Dan untuk dimensi *Investigating*/investigasi mempunyai nilai *loading* 0,879 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,860). Kemudian untuk dimensi *Coordinating*/koordinasi mempunyai nilai *loading* 0,789 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai

*indicator reliability* (0,779). Dimensi *Negotiating*/negosiasi mempunyai nilai *loading* 0,935 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,927). Sedangkan dimensi *Evaluating*/evaluasi mempunyai nilai *loading* 0,816 dan signifikan ( $p=0,000$ ) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,779). Nilai *composite reliability* 0,951 berada pada interval 0,9 dan 1 sehingga masih dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif kinerja manajerial mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,719 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,5 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent reliability* yang baik. *Discriminant validity* yang diuji melalui *cross loading* (tabel 4.31) menunjukkan bahwa ke tujuh dimensi mempunyai nilai *loading* tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk budaya organisasi.

**Tabel 4.31**  
**Cross Loading (Konstruk Kinerja Manajerial)**

| Item                              | BO    | KSIAM | KM           |
|-----------------------------------|-------|-------|--------------|
| <i>Planning</i> /perencanaan      | 0,749 | 0,561 | <b>0,954</b> |
| <i>Staffing</i> /pemilihan staff  | 0,605 | 0,519 | <b>0,828</b> |
| <i>Supervising</i> /pengawasan    | 0,805 | 0,618 | <b>0,859</b> |
| <i>Representating</i> /perwakilan | 0,480 | 0,308 | <b>0,757</b> |
| <i>Investigating</i> /investigasi | 0,624 | 0,369 | <b>0,879</b> |
| <i>Coordinating</i> /koordinasi   | 0,543 | 0,398 | <b>0,789</b> |
| <i>Negotiating</i> /negosiasi     | 0,815 | 0,631 | <b>0,935</b> |
| <i>Evaluating</i> /evaluasi       | 0,554 | 0,380 | <b>0,816</b> |

## 10 Analisis Model Struktural

### a. Pengujian Collinearity

Model struktural menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Analisis model struktural terkait dengan pengujian hipotesis penelitian. Sebelum melakukan analisis tersebut, dibutuhkan untuk menguji model struktural untuk collinearity. Alasannya adalah bahwa estimasi koefisien-koefisien jalur dalam model struktural berlandaskan kepada regresi OLS dari setiap variabel laten *endogen* atas konstruk-konstruk yang berhubungan terhadapnya. Dalam regresi berganda, estimasi koefisien-koefisien jalur akan bisa jika terdapat tingkat *collinearity* yang signifikan antara konstruk-konstruk prediktornya. Untuk mengevaluasi *collinearity* digunakan ukuran *variance inflation factor* (VIF), dalam konteks PLS-SEM, nilai toleransi 0,20 atau kurang dari nilai VIP 5 atau lebih menunjukkan terdapat *problem collinearity* (Hair et al,2014:186).

**Tabel 4.32**  
**Penilaian Collinearity**

| Konstruk   | VIF   |
|--|-------|
| Budaya Organisasi                                  | 1,000 |
| Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 1,000 |

Dalam penelitian ini, pengujian *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 kebenaran *problem collinearity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tingkat *collinearity* yang signifikan antar kedua variabel prediktor tersebut. Dengan demikian evaluasi model struktural dapat direalisasikan yang meliputi pengujian terhadap dua buah hipotesis penelitian.

### b. Evaluasi Model Struktural

Model struktural mempresentasikan hubungan diantara variabel-variabel laten. 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 modal struktural pengaruh budaya organisasi terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen serta dampaknya pada kinerja manajerial diperlihatkan dalam gambar 4.5



**Gambar 4.5**  
**Koefisien-koefisien Standardized Model Struktural**

**c. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis statistik 1

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen

Budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen

Hipotesis statistik 2

Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Karakteristik sistem 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  $H_0$  ditolak jika p-value lebih kecil dari  $\alpha$ , dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian dirangkum pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.33**  
**Hasil pengujian hipotesis**

| Hipotesis statistik                                   | Koefisien jalur | T      | p-value | Keterangan    |
|---|-----------------|--------|---------|---------------|
| $H_0 : \gamma_{11} = 0$<br>$H_1 : \gamma_{11} \neq 0$ | 0,893           | 45,524 | 0,000   | $H_0$ ditolak |
| $H_0 : \gamma_{11} = 0$<br>$H_1 : \gamma_{11} \neq 0$ | 0,582           | 7,266  | 0,000   | $H_0$ ditolak |

**d. Hasil pengujian hipotesis 1**

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi (45,524) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak, maka kesimpulannya statistiknya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi.

**e. Hasil pengujian hipotesis 2**

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (7,266) lebih besar dari  $t_{kritis}$  (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 2

adalah  $H_0$  ditolak, maka kesimpulannya statistiknya adalah karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $f_2$  sebesar 0,512. Karena nilai  $f_2$  diatas 0,35 (batasan nilai *effect size large*) maka dapat dinyatakan *effect size* untuk pengaruh karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial adalah *large*.

Ukuran lain yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah koefisien determinasi ( $R^2$ ). Mempresentasikan hubungan antara variabel-variabel budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sebagai prediktor dan variabel laten endogen kinerja manajerial memberikan hasil perhitungan  $R^2=0,798$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 79,8% 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 verifikatif yang kemudian dibandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, 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.

*Theoretical framework* yang dibangun peneliti sebagai model konseptual dari hubungan antara faktor-faktor yang diidentifikasi untuk memberikan solusi atas pemecahan masalah pada kinerja manajerial telah diuji (*goodness of fit*) secara statistik baik untuk outer model (keterkaitan variabel manifest dengan variabel lainnya) dan untuk inner model (keterkaitan variabel *exogenous* dan variabel *endogenous*).

Hasil pengujian kecocokan model untuk outer model yang dispesifikasikan berdasarkan operasionalisasi 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 dan konstruk yang terbentuk dilihat berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Semua variabel berada pada rentang 0,536-0,946 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 dengan yang diharapkan. Semakin besar nilai (*Goodness of Fit*) maka semakin fit suatu model.

Hasil pengujian kecocokan model untuk *inner model*, hipotesis diterima dengan nilai  $t_{hitung}$  diatas nilai  $t_{kritis}$  1,96. Hipotesis telah diuji dan mendukung teori sehingga apabila hipotesis yang sama dengan penelitian yang sama tetapi dengan unit analisis dan sampel yang berbeda konsisten hasilnya dari masa ke masa maupun dari pengujian ke pengujian teori akan tetap bertahan sampai teori yang lain mengggesernya. Sehingga penelitian dapat membangun dan mengembangkan teori.

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen bahwa variabilitas karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Saunungan belum bisa dijelaskan oleh budaya organisasi dengan direfleksikan

oleh inovasi dan keberanian pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Berdasarkan hasil faktor loading keagresifan memberikan kontribusi yang besar dibandingkan dengan kebijakan inovasi dan keberanian pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan stabilitas. Hal ini bisa dilihat dari nilai loading faktor keagresifan sebesar (0,815), inovasi dan keberanian pengambilan resiko (0,805), perhatian pada hal-hal rinci (0,624), orientasi hasil (0,753), orientasi orang (0,808), orientasi tim (0,684), dan stabilitas (0,499) yang berarti bahwa budaya organisasi akan memberikan perubahan pada karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen bila organisasi mendorong untuk inovasi dan keberanian pengambilan resiko, adanya perhatian pada hal-hal rinci dan orientasi tim.

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 keberanian pengambilan resiko ditunjukkan oleh seberapa besar para karyawan bersifat inovatif (skor aktual 73,16%) yang berarti karyawan belum sepenuhnya memberikan ide atau gagasan untuk kepentingan perusahaan dan berani dalam melakukan pengambilan resiko (skor aktual 78,9%).
2. Perhatian pada hal-hal rinci ditunjukkan seberapa besar karyawan melakukan pekerjaan secara akurat (skor aktual 74,2%), melakukan pekerjaan dituntut untuk melakukan analisa pada setiap pekerjaan yang dilakukan (skor aktual 74,8%)
3. Orientasi hasil ditunjukkan seberapa besar karyawan bekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (skor aktual 77,9%)
4. Orientasi orang ditunjukkan oleh seberapa besar kegiatan kerja yang dilakukan para karyawan dipengaruhi oleh keputusan yang ditetapkan oleh manajemen (skor aktual 66,8%)
5. Orientasi tim ditunjukkan oleh seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim) ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas (skor aktual 64,2%), hal ini dimungkinkan karena adanya penilaian secara individu, sehingga responden secara terpisah mengerjakan tugas individu.
6. Keagresifan ditunjukkan oleh seberapa besar para karyawan mampu menonjolkan prestasi yang baik dengan mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan (skor aktual 73,2%)
7. Stabilitas ditunjukkan oleh seberapa besar kegiatan kerja yang dilakukan para karyawan telah mempertahankan hasil supaya tetap stabil dalam mendapatkan keuntungan bagi perusahaan (skor aktual 65,8%)

Budaya organisasi akan memberikan perubahan yang lebih terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen jika kerjasama tim dalam karyawan lebih ditingkatkan.

Dengan demikian hipotesis 1 (satu) diterima bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan oleh Karsati dan Maskudi (2014) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen. dan semakin tinggi budaya yang ada dalam organisasi maka akan semakin berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi manajemen.

Selanjutnya menurut Alper Erserim (2012), dalam penelitiannya menyebutkan *organizational culture firm's characteristic and perceived external environment of firm's are considered as independent variables and the usage of management accounting practices are considered as a dependent variabel*, yang artinya karakteristik perusahaan budaya organisasi dan dirasakan lingkungan eksternal perusahaan dianggap sebagai variabel independen dan penggunaan praktik akuntansi manajemen dianggap sebagai variabel dependen. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga Sauyunan, bisa dijelaskan oleh beberapa dimensi diantaranya, yaitu: ketepatan waktu (*timeliness*) dalam menyediakan serta menghasilkan laporan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yang sudah tepat pada waktunya, lancarnya dalam mengumpulkan serta memperoleh informasi (*aggregation*) yang disajikan sesuai dengan model keputusan seperti analisa kas, kenaikan laba, kebijakan kredit pada perusahaan, dan baiknya integrasi (*integration*) antar bagian unit lain yang sudah terkoordinasi dan berdampak pada divisi lainnya beserta mendapatkan informasi secara akurat untuk semua pemegang jabatan maupun unit. Hal ini disebabkan para karyawan Kopaga Sauyunan sudah sepenuhnya paham akan pentingnya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan terutama pada hasil dan tingkat stabilitas perusahaan. Sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan sistem informasi akuntansi manajemen dalam mencapai sasaran perusahaan.

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

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 7,26 dan termasuk kategori *large*. Koefisien ini menunjukkan bahwa variabilitas kinerja manajerial dijelaskan oleh *Broad scope*/lingkup luas, *Timeliness*/tepat waktu, *Aggregation*/agregasi, dan *Integration*/integrasi.

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

1. *Broad scope*/lingkup luas menunjukkan belum sempurnanya anggota organisasi menyediakan informasi tentang internal maupun eksternal perusahaan (skor aktual 76,5%). Belum maksimalnya dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan baik informasi finansial (Laporan Keuangan) dan non finansial (kepuasan konsumen, sikap karyawan, relasi kerja) (skor aktual 75,8%). Serta belum sepenuhnya menyediakan informasi sesuai untuk kebutuhan anggota organisasi (skor aktual 67,9%).
2. *Timeliness*/tepat waktu belum sepenuhnya menyediakan serta menghasilkan laporan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (skor aktual 75,8%). Serta belum sepenuhnya menyediakan dan melaporkan informasi tepat waktu dan laporan belum selesai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (skor aktual 76,8%).
3. *Aggregation*/agregasi dicerminkan belum sepenuhnya menyediakan informasi sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan (skor aktual 65,8%). Serta belum sepenuhnya menyediakan informasi yang mendukung kegiatan untuk departemen lainnya (skor aktual 63,2%). Selanjutnya belum maksimalnya dalam menyediakan informasi yang dapat membantu manajer dalam penilaian dari waktu ke waktu (skor aktual 71,6%).
4. *Integration*/integrasi menunjukkan belum maksimalnya menyediakan informasi yang sudah terkoordinasi dan berdampak pada departemen lainnya (skor aktual 81,6%). Serta belum sepenuhnya menyajikan pelaporan informasi akuntansi secara akurat (skor aktual 80,5%)

Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen akan memberikan perubahan yang lebih terhadap kinerja manajerial jika *timeliness*/tepat waktu lebih ditingkatkan dalam melaporkan informasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti: perbulan, triwulan, semester dan pertahun dan mempertimbangkan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Dengan demikian hipotesis 2 (dua) diterima bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Bromwich dalam Singgih Herdiansyah (2012) menyimpulkan bahwa kesesuaian antara karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dengan kebutuhan pembuat keputusan dapat meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil dan akan meningkatkan kinerja unit bisnis.

Kemudian menurut penelitian Nurainun Bangun & Munawar Muchlish (2013) bahwa sistem akuntansi manajemen (dimensi agregasi dan integrasi) berhubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem akuntansi manajemen (dimensi lingkup dan tepat waktu) berhubungan negatif tidak signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini tidak mendukung hipotesis. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dalam penelitian ini karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Koefisien menunjukkan bahwa variabel kinerja manajerial pada Kopaga Sauyunan dijelaskan oleh beberapa dimensi yaitu *Broad scope/lingkup luas*, *Timeliness/tepat waktu*, *Aggregation/agregasi*, dan *Integration/integrasi*. Semua dimensi karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen pada Kopaga sauyunan sudah dalam keadaan baik. Sehingga karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial.

## KESIMPULAN

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

- 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen hampir maksimal karena inovasi dan keberanian pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas 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 *broadscope/lingkup luas*, *timeliness/tepat waktu*, *aggregation/agregasi* dan *integration/integrasi* yang terjadi di Kopaga Sauyunan belum ideal.

## SARAN

### B. Saran Operasional

- 1) Budaya organisasi yang tinggi dapat menjaga karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, dilakukan dengan cara :
  - a. Memberikan keleluasan karyawannya untuk melakukan inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko dalam setiap pekerjaannya.
  - b. Lebih meningkatkan orientasi pada hasil pekerjaan dan orientasi dalam bekerja sama dengan tim sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.
  - c. Mendorong karyawan untuk perhatian pada hal-hal rinci agar menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran perusahaan.
- 2) Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dapat lebih berjalan secara efektif dalam kinerja manajerial, tetapi harus dilakukan dengan cara melakukan secara rutin review atas *broad scope/lingkup luas*, *timeliness/tepat waktu*, *aggregation/agregasi* dan *intergration/integrasi*, sehingga setiap saat akan diketahui atau terdeteksi secara dini mengenai kesalahan dan kelemahan kinerja manajerial.

### A. Saran Pengembangan ilmu

- 1) Memenuhi karakteristik *scientific research* yaitu *replicability* dan *generalizability* (Sekaran & Bougie, 2013:19) maka disarankan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian kembali berdasarkan hasil penelitian ini dengan metode penelitian yang sama, pada unit analisis dan sampel yang berbeda agar menunjukkan hasil yang sama sehingga akan meningkatkan keyakinan terhadap penelitian yang telah dilakukan dan kegunaan penelitian dapat diterima luas karena *scope* keberlakuan hasil penelitian diterima oleh berbagai macam organisasi
- 2) Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan akuntansi manajemen terutama dalam bidang akuntansi manajemen di Kopaga Sauyunan khususnya kinerja manajerial. Diharapkan peneliti lain untuk melakukan penelitian dibidang kinerja manajerial menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aida A M dan Listianingsih. 2005. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profil Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial, SNA VIII*
- Alper Erserim. 2012. *The Impacts Of Organizational Culture, Firm's Characteristic and External Enviroment of Firm's on Management Accounting Practice : An Empirical Research on Industrial Firm's in Turkey*. Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences Vol 62
- Andika Rante dan Rosidi Ali Djamhuri. 2014. *Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.12, No.3 Terindeks dalam Geogole Scholar
- Arsono Laksamana dan Muslichah. 2002. *Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.4, No.2 pp. 106-125
- Bernadet Dwita Sulistiyowati. 2013. *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Terhadap Sistem akuntansi Manajemen*. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol.2, No.9 (2013).
- Dewa Made Agung Putra Wiguna & Ida Bagus Dharmadiaksa. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi*. E-jurnal Akuntansi Vol 17
- Deasy Rinarti dan Muindro Retyowijoyo. 2007. *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Pengangguran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.9 (2) hal.124-135
- Didit Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit Pena Semesta
- Gun Gunawan R. 2015. *Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi serta dampaknya terhadap Kualitas Informasi Akuntansi*. Disertasi Doktor pada FE Unla Bandung : Tidak Diterbitkan
- Hair, Jr Joseph F. Hult, M G Thomas. Ringle, M Christian. Sarstedt, Marko. 2014. *A Primer On Partia; Least Squares Stiructural Equation Modeling [Pls-Sem]*. London : SAGE Publications.Inc

- Hansen, Don R dan Mowen, Maryanne M. 2004. *Management Accounting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Gozali. 2016. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Karsiati dan Maskudi. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.29, No.1 Januari ISSN.0854-1442.
- Kautsar Riza Salman dan Mochammad Farid. 2016. *Akuntansi Manajemen Alat Pengukuran dan Pengambilan Keputusan Manajerial*. Jakarta: PT.Indeks
- Maarif Syamsul. 2016; 15 Desember. Sejumlah PNS di Pangandaran Diganjar Hukuman Disiplin. Sindonews (online), halaman1-2.Tersedia: <http://daerah.sindonews.com/read/1163138/21/sejumlah-pns-di-pangandaran-diganjar-hukuman-disiplin-1481787046/10> (27 Desember 2016)
- Nopalia. Wirmie, Eka P. dan Dewi Fitriani. 2012. *Pengaruh Pengguna Informasi Akuntansi Manajemen dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Kinerja manajerial (Survei pada Dealer Sepeda Motor di Kota Jambi)*. Jurnal Binar Akuntansi Vol.1, No.1 September ISSN.2303-1522.
- Nurainun Bangun dan Munawar Muchlish. 2013. *Analisis Hubungan Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial Melalui Sistem Akuntansi Manajemen*. Jurnal Akuntansi Vol.42, No.1 Januari
- Purwanto Didik. 2013. Laporan Keuangan Telat, Tujuh Emiten Disuspensi. Kompas (online). Halaman 1. Tersedia: <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/01/1349431/Laporan.Keuangan.Telat.Tujuh.Emiten.Disuspesi> (18 Desember 2016)
- Putu, Eka D. Edy Sujana. dan Desak, Nyoman Sri W. 2015. *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel Se-Kabupaten Buleleng)*. Jurnal Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha Vol.3, No.1
- Robbins & Judge. 2011. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Ulber Silalahi. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*. Depok : PT.Grafindo Persada