

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL
(STUDI KASUS PADA PT. ESA KIRANA NUSA BANDUNG)**

Oleh:
Silma Sonia

Email : sillma.sonia@gmail.com
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Langlangbuana
Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen serta implikasinya terhadap kinerja manajerial. Perusahaan yang dimaksud sebagai objek penelitian adalah PT. Esa Kirana Nusa Bandung. Penelitian ini dikaji dengan metode penelitian kuantitatif serta teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan kuisisioner yang disebarakan kepada 38 responden. Alat analisis yang digunakan merupakan metode *structural equation modeling* (SEM) berbasis struktur *variance* yang disebut sebagai *least square path modeling* (PLS-PM) menggunakan bantuan *software Smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture to the quality of management accounting informations systems as well as its implication on the managerial performance. The company in question as a research object is PT. Esa Kirana Nusa Bandung. This study assessed with quantitative research methods and data collection techniques of field research questionnaires distributed to 38 respondents. The analysis tool used is structural equation modeling (SEM) method, based in the structure variance are referred to as least square path modeling (PLS-PM) using software Smart-PLS. The results showed that the organizational culture positive and significant effect on the quality of management accounting information systems. Quality of management accounting information systems positive and significant effect on managerial performance.

Keywords : *Organizational culture, quality of management accounting information system, managerial performance.*

PENDAHULUAN

Budaya perusahaan (*corporate culture*) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (*organization culture*). Sebab, pada prinsipnya, perusahaan juga merupakan sebuah organisasi, meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan (Emron Edison, dkk, 2016 : 118).

Fenomena budaya organisasi menurut Lutfhi A Mutty (2016) menyatakan bahwa selama ini budaya organisasi di dalam lembaga pemerintah sangat buruk. Patologi PNS saat ini dinilainya berupa sikap lamban, korup, tingkat daya saing rendah, dan tidak berkompeten. Hal ini tentunya telah memperburuk kinerja pemerintahan yang semestinya melayani masyarakat.

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan atau proses bahkan dan keluarannya. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen (Hansen dan Mowen, 2006 : 4) yang diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos. Kemudian Hansen dan Mowen (2006 : 9) yang diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos menambahkan bahwa sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi untuk pengguna internal, seperti manajer, eksekutif, dan pekerja. Jadi, akuntansi manajemen dapat disebut sebagai akuntansi internal. Secara spesifik, akuntansi manajemen mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan.

Fenomena mengenai kualitas sistem informasi akuntansi manajemen salah satunya menurut Direktur Penilaian Perusahaan Bursa Efek Indonesia, Hoesen (2012) menyatakan ada 29 emiten yang terlambat menyampaikan laporan keuangannya pada triwulan II 2012. Kemudian menurut Hoesen keterlambatan tersebut terjadi karena, diantaranya, komponen laporan keuangan yang tidak lengkap, terlambat menyampaikan rencana melakukan audit atau penelaahan terbatas atas laporan keuangan interim, dan penyajian yang tidak sesuai dengan PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan), tetapi paling banyak PSAK.

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau penggunaan jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2015 : 6).

Fenomena mengenai kinerja manajerial salah satunya menurut Pengajar Ekonomi Energi FE Universitas Indonesia, Kurtubi (2011) krisis listrik yang terjadi saat ini terjadi akibat buruknya kinerja Departemen Energi dan Sumber Daya Manusia (DESDM). Hal tersebut disampaikan pada Diskusi Terbuka Krisis Listrik, 100 Hari Kinerja Kabinet Bidang Energi, yang diselenggarakan Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa (FPKB) di Jakarta. Menurut Kurtubi, buruknya kinerja DESDM karena kegagalan dalam mengelola manajemen energi nasional. Penyebab kegagalan tersebut bersumber tidak sinkronnya perencanaan pengelolaan kekayaan energi primer nasional dengan pengelola kelistrikan nasional yang dikelola DESDM.

A. Rumusan Masalah

Perumusan atau fokus masalah adalah pernyataan yang lengkap dan terperinci mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah. Perumusan masalah ini akan memperjelas masalah (Ahmad Taufik Nasution, 2016 : 122).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.
2. Berapa besar pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

B. Maksud penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan data budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial di PT. ESA KIRANA NUSA.

C. Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau statement tentang ruang lingkup dan kegiatan yang akan dilakukan (Ahmad Taufik Nasution, 2016 : 124). Kemudian sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan antara lain untuk:

1. Mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.
2. Mengetahui besar pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian mengungkapkan nilai-nilai manfaat dari hasil penelitian baik secara akademik praktis bagi kepentingan penyelesaian perkuliahan atau permintaan lembaga, kepentingan sosial masyarakat atau pun pengembangan konseptual bagi kepentingan perkembangan ilmu pengetahuan yang relevan (Ahmad Taufik Nasution, 2016 : 126).

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan dari hasil penelitian, maka diharapkan akan dapat memberikan manfaat untuk:

E. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Perkembangan dan pengembangan ilmu pengetahuan masyarakat dan memutlukkan adanya kegiatan penelitian. Tanpa penelitian itu ilmu pengetahuan tidak dapat hidup (Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair, 2011 : 11).

Pengembangan ilmu dalam penelitian ini ditujukan untuk hasil penelitian yang diharapkan sebagai sumber informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi, pembanding, serta tambahan pengetahuan yang berguna bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini. Selanjutnya hasil penelitian ini berguna bagi pihak akademisi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi rekan-rekan mahasiswa.

F. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah merupakan salah satu aktivitas utama yang sering kali menentukan berhasil atau tidaknya karier manajemen (McLeod Jr dan Schell, 2008 : 19) yang diterjemahkan oleh Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dan masukan kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan selanjutnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, dan kinerja manajerial.

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan

kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Emron Edison, dkk, 2016 : 119).

Selanjutnya Wibowo (2016 : 481) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

Sedangkan Irham Fahmi (2015 : 47) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan

B. Dimensi Budaya Organisasi

Emron Edison, dkk (2016 : 131) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari lima dimensi, yaitu :

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

C. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Pengertian sistem informasi akuntansi manajemen menurut Hansen and Mowen (2006 : 4) yang diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos bahwa 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.

Sedangkan pengertian lain mengenai sistem informasi akuntansi manajemen yang dikemukakan oleh Schaffer and Heidmann (2008 : 42), yaitu :

"Management Accounting System are formal system that provide information from the internal and external environment managers".

Selanjutnya menurut Steffi Sigilipu (2013 : 241) sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan.

D. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Penelitian Chenhall dan Morris (1986) membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat menurut persepsi para manajer meliputi *broad scope*, *timeliness*, *aggregation* dan *integration*.

1. **Broad Scope** (Luas lingkup)

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. Didalam sistem informasi, *broad scope* mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu.

2. **Timeliness** (Ketepatan waktu)

Timeliness adalah kecepatan atau rentang waktu antara permintaan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan oleh perusahaan guna mendukung manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi. Informasi timeliness menunjuk pada frekuensi pelaporan. Informasi yang 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.

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 dalam kebijakan formal seperti discounted cash flow atau model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada waktu (kuartal dan bulan).

4. **Integration** (Integrasi)

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub organisasi. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh sub unit organisasi. Chia (1995) menyatakan bahwa informasi yang terintegrasi dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit. Kompleksitas dan interdependensi antar sub unit akan direfleksikan dalam informasi yang terintegrasi.

Dimensi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) menggunakan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen.

E. Kinerja Manajerial

Menurut Mulyadi dan Johny Setiawan (2001 : 790) menerangkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu kinerja yang dihasilkan oleh seorang manajer dengan mengerahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada didalam daerah wewenangnya.

Menurut Irham Fahmi (2015 : 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009 : 50) kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

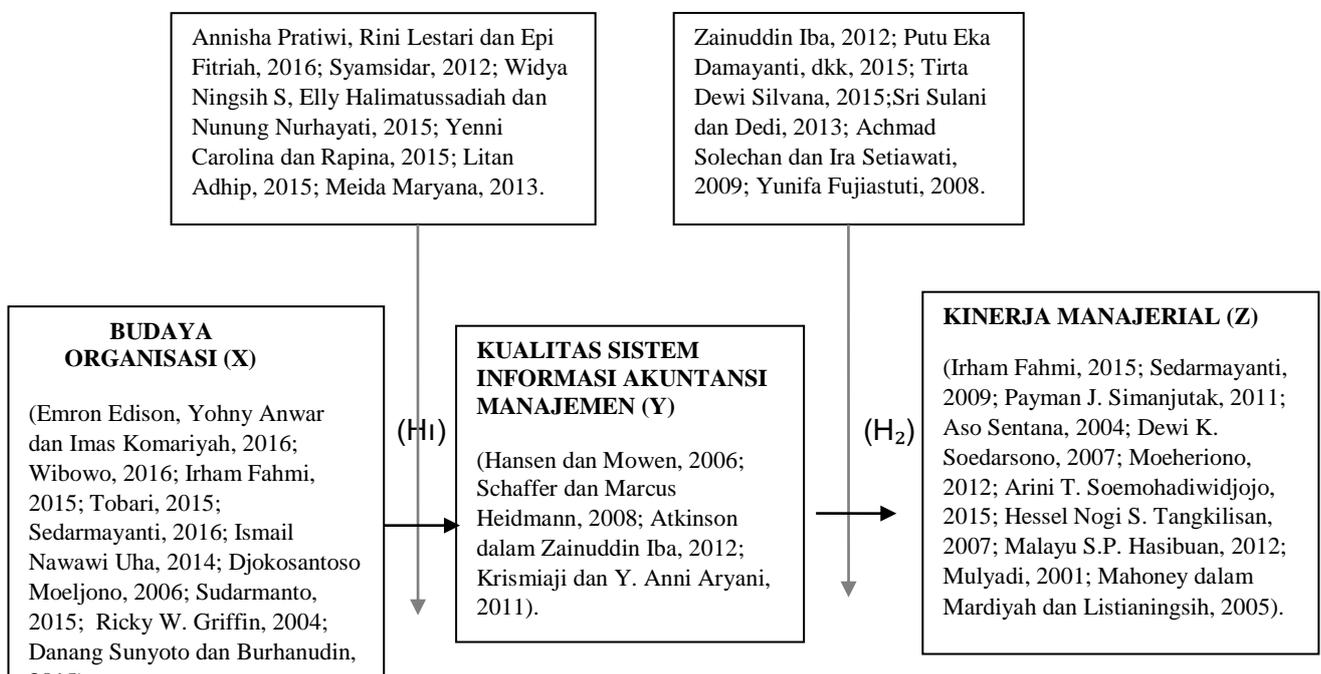
F. Dimensi dan Penilaian Kinerja

Mahoney *et al.* (1963) dalam Mardiyah dan Listianingsih (2005 : 568) berpendapat bahwa terdapat 8 (delapan) penilaian manajerial personal dan satu dimensi kinerja secara keseluruhan meliputi:

1. Kinerja Perencanaan
Menentukan tujuan, kebijakan, tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, perencanaan dan pemrograman.
2. Kinerja Investigasi
Mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan mengukur hasil, serta menganalisis pekerjaan.
3. Kinerja Pengkoordinasian
Tukar menukar informasi dengan bagian lain, untuk menyusun suatu program dan hubungannya dengan manajer lain.
4. Kinerja Evaluasi
Menilai dan mengukur keputusan yang diambil, pemeriksaan laporan keuangan dan pelayanan kepada pemakai jasa komunikasi.
5. Kinerja Pengawasan
Mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
6. Kinerja Pengaturan Staff
Mempertahankan angkatan kerja di bagiannya, merekrut, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai.
7. Kinerja Negosiasi
Melakukan kinerja manajerial atau melakukan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian dan tawar menawar.
8. Kinerja Perwakilan
Melakukan pertemuan dengan wakil dari perusahaan-perusahaan lain dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Dimensi kinerja manajerial dalam penelitian ini adalah penilaian manajerial.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.
- H₂ : Adanya Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

METODE PENELITIAN

Menurut Syamsul Bahri dan Fahkry Zamzam (2015 : 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif, karena sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dari setiap variabel. Menurut Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin (2014 : 5) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, ada yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau.

Kemudian menurut J.R. Raco (2010 : 71) menjelaskan bahwa metode kuantitatif lebih menggambarkan masalah dalam bentuk keterangan hubungan antar variabel, hubungan sebab-akibat (*casual*), hubungan perbandingan (*comparative*) atau hubungan asosiatif.

A. Operasional Variabel

Menurut Patrisius Istiarto Djiwandono (2015 : 19) menyatakan bahwa operasional adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka.

Sedangkan pengertian variabel dalam penelitian menurut Dergibson Siagian dan Sugiarto (2006 : 13) menyatakan bahwa variabel dalam penelitian merupakan atribut dari sekelompok objek yang diteliti dengan variasi dari masing-masing objeknya.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, dan skala pengukuran dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen serta Implikasinya Terhadap Kinerja Manajerial", maka variabel-variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*).

Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (Dergibson Siagian dan Sugiarto 2006 : 14). Dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi digunakan sebagai variabel bebas yang bersimbol (X). Skala pengumpulan variabel ini adalah skala ordinal.

Menurut Emron Edison, dkk (2016 : 119) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Adapun dimensi dari budaya organisasi menurut Emron Edison, dkk (2016 : 131) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan

3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (Dergibson Siagian dan Sugiarto 2006 : 14). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang diberi simbol (Y) yang merupakan sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Adapun dimensi dari karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen menurut Chenhall dan Morris (1986) adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup (*Broad Scope*)
2. Tepat Waktu (*Timeliness*)
3. Agregasi (*Aggregation*)
4. Integrasi (*Integration*)

Variabel Kinerja Manajerial yang diberi simbol (Z) yaitu kinerja yang dihasilkan oleh seorang manajer dengan mengerahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada dalam daerah wewenangnya (Mulyadi dan Johny Setiawan, 2001 : 790). Adapun dimensi dari kinerja manajerial menurut Mahoney *et al* (1963) dalam Mardiyah dan Listianingsing (2005 : 568) berpendapat bahwa terdapat 8 (delapan) penilaian manajerial personal dan satu dimensi kinerja secara keseluruhan meliputi:

1. Kinerja Perencanaan
2. Kinerja Investigasi
3. Kinerja Pengkoordinasian
4. Kinerja Evaluasi
5. Kinerja Pengawasan
6. Kinerja Pengaturan Staff
7. Kinerja Negosiasi
8. Kinerja Perwakilan

Skala pengumpulan variabel ini adalah skala ordinal.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesione r
Budaya Organisasi (X)	1. Kesadaran Diri (Emron Edison, dkk, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam pekerjaannya. 	Ordinal	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menaati aturan-aturan yang ada. 	Ordinal	2

			al	
	2. Keagresifan (Emron Edison, dkk, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. 	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. 	Ordinal	4
	3. Kepribadian (Emron Edison, dkk, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Setiap karyawan saling menghormati dan memberikan senyum pada saat perjumpaan. 	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> Setiap karyawan saling membantu. 	Ordinal	6
	4. Performa (Emron Edison, dkk, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna. 	Ordinal	7
		<ul style="list-style-type: none"> Setiap karyawan selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien. 	Ordinal	8
	5. Orientasi Tim (Emron Edison, dkk, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Setiap tugas-tugas Tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. 	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik. 	Ordinal	10

Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y)	1. Ruang lingkup (<i>Broad scope</i>) (Chenhall dan Morris, 1986)	<ul style="list-style-type: none"> Informasi yang berorientasi masa lalu dan masa depan. 	Ordinal	11
		<ul style="list-style-type: none"> Informasi finansial dan non finansial. 	Ordinal	12
	2. Tepat waktu (<i>Timeliness</i>) (Chenhall dan Morris, 1986)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat frekuensi pelaporan. 	Ordinal	13
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecepatan pelaporan dan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. 	Ordinal	14
	3. Agregasi (<i>Agregation</i>) (Chenhall dan Morris, 1986)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan mengurangi terjadinya overload informasi. 	Ordinal	15
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya informasi yang bermanfaat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan. 	Ordinal	16
	4. Integrasi (<i>Integration</i>) (Chenhall dan Morris, 1986)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat detail informasi antar unit/bagian dalam proses interaksi. 	Ordinal	17
	Kinerja Manajerial (Z)	1. Kinerja Perencanaan (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan	<ul style="list-style-type: none"> Menentukan tujuan, sasaran, kebijakan, dan tindakan. 	Ordinal

	Listianingsih, 2003)			
2.	Kinerja Investigasi (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> Mengumpulkan dan menyiapkan informasi. 	Ordinal	19
3.	Kinerja Pengkoordinasian (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> Pertukaran informasi. 	Ordinal	20
4.	Kinerja Evaluasi (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi dan penilaian. 	Ordinal	21
5.	Kinerja Pengawasan (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> Mengarahkan dan memimpin. 	Ordinal	22

	6. Kinerja Pengaturan Staff (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Memelihara dan mempertahankan bawahan. 	Ordinal	23
	7. Kinerja Negosiasi (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelian, penjualan, kontrak. 	Ordinal	24
	8. Kinerja Perwakilan (Mahoney <i>et al.</i> , 1963 dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian informasi kepada pihak luar dan mempromosikan tujuan perusahaan. 	Ordinal	25

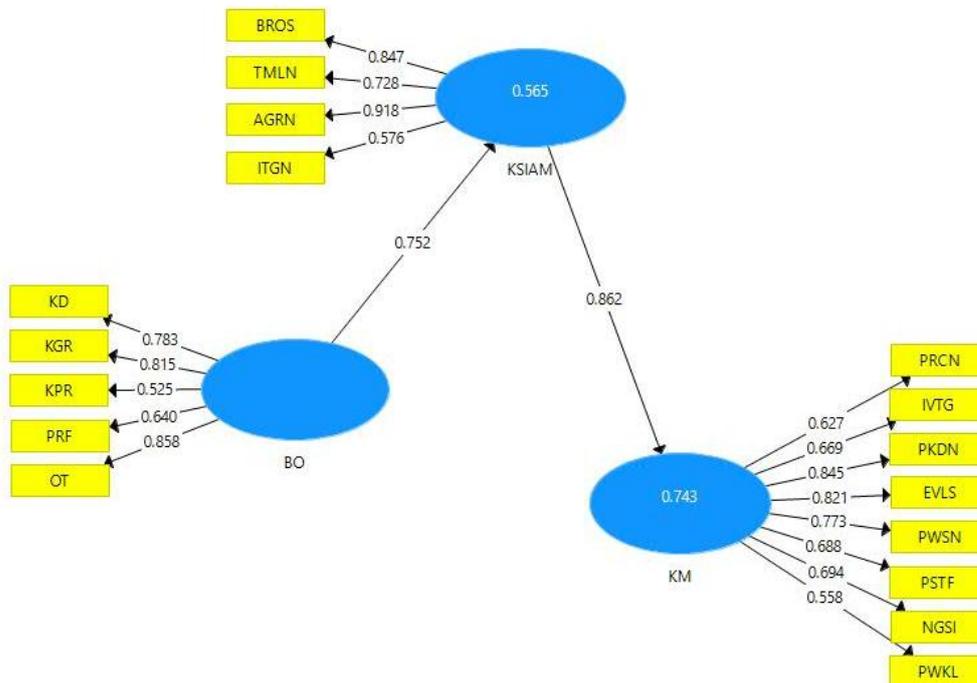
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam *structural equation modeling (PLS)* ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan proposi variance masing-masing variabel manifes (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 *manifest* (dimensi/indikator) yang dapat dijelaskan didalam 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 untuk masing-masing variabel *manifest*. Dimana apabila *t-value* lebih besar

1,96 memiliki arti bahwa variabel manifes merefleksikan dengan baik variabel latennya. Untuk *discriminant validity* akan diketahui *average variance extracted (AVE)*, dan *composite reliability (CR)* sebagai uji kecocokan variabel manifes yang mampu merefleksikan variabel latennya. *Composite reliability* yang baik adalah yang 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 *structural equation modeling (SEM)* berbasis struktur *variance* yang disebut sebagai *least square path modeling (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 menggunakan 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 SmartPLS diperoleh hasil penaksiran parameter model sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur Loading Faktor Standardiz
Tabel 2
Hasil Perhitungan Nilai-nilai *Loading Factor*

Dimensi	Variabel		
	Budaya Organisasi	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Kinerja Manajerial
Kesadaran diri	0,783		
Keagresifan	0,815		

Kepribadian	0,525		
Performa	0,640		
Orientasi tim	0,858		
<i>Broad Scope</i> (Luas lingkup)		0,847	
<i>Timeliness</i> (Ketepatan waktu)		0,728	
<i>Aggregation</i> (Agregasi)		0,918	
<i>Integration</i> (Integrasi)		0,576	
Kinerja Perencanaan			0,627
Kinerja Investigasi			0,669
Kinerja Pengkoordinasian			0,845
Kinerja Evaluasi			0,821
Kinerja Pengawasan			0,773
Kinerja Pengaturan Staff			0,688
Kinerja Negosiasi			0,694
Kinerja Perwakilan			0,558

Berdasarkan hasil penaksiran nilai-nilai parameter model yang diperlihatkan dalam tabel diatas, terlihat semua indikator memiliki *loading factor* lebih dari 0,5 ($> 0,5$) oleh karena itu tidak ada yang di eliminasi dari model pengukuran atau semua indikator digunakan dalam model pengukuran.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Model Pengukuran Budaya Organisasi

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Kesadaran diri	0,783	0,784	10,298	0,000
Keagresifan	0,815	0,821	14,404	0,000
Kepribadian	0,525	0,475	2,439	0,015
Performa	0,640	0,583	3,076	0,002
Orientasi tim	0,858	0,856	21,780	0,000
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	0,539			
<i>Composite Reliability</i> (CR)	0,851			

Outer loading dari konstruk reflektif budaya organisasi semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi kesadaran diri, keagresifan dan orientasi tim mempunyai nilai loading diatas ambang batas 0,70. Dimensi orientasi tim dengan loading tertinggi 0,858, signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* tertinggi (0,856). Dimensi kesadaran diri dengan loading 0,783, signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi keagresifan dengan loading 0,815, signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi kepribadian dengan loading 0,525, signifikan ($p\text{-value}=0,015$) pada taraf nyata 5%. Dimensi performa dengan loading 0,640, signifikan ($p\text{-value}=0,002$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,583). Nilai *composite reliability* 0,851 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang tinggi. Nilai AVE sebesar 0,539 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang baik. *Discriminant Validity* yang diuji melalui *Cross loading* (Tabel 4.3) menunjukkan bahwa kelima 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
Hasil Perhitungan Model Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

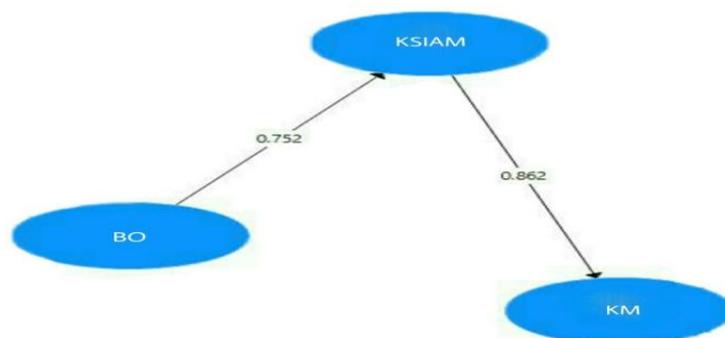
Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
<i>Broad Scope</i> (Luas lingkup)	0,847	0,830	10,333	0,000
<i>Timeliness</i> (Ketepatan waktu)	0,728	0,700	4,805	0,000
<i>Aggregation</i> (Agregasi)	0,918	0,915	36,012	0,000
<i>Integration</i> (Integrasi)	0,576	0,562	3,730	0,000
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	0,606			
<i>Composite Reliability</i> (CR)	0,857			

Outer loading dari konstruk reflektif kualitas sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi *broad scope* (luas lingkup), *timeliness* (ketepatan waktu) dan *aggregation* (agregasi) mempunyai nilai loading diatas ambang batas 0,70. Dimensi *aggregation* (agregasi) dengan loading tertinggi 0,918, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* tertinggi (0,915). Dimensi *broad scope* (luas lingkup) dengan loading 0,847, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi *timeliness* (ketepatan waktu) dengan loading 0,728, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi *integration* (integrasi) dengan loading 0,576, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,562). Nilai *composite reliability* 0,857 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang tinggi. Nilai AVE sebesar 0,606 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang tinggi. *Discriminant Validity* yang diuji melalui *Cross loading* (Tabel 4) menunjukkan bahwa keempat dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Model Pengukuran Kinerja Manajerial

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Kinerja Perencanaan	0,627	0,619	5,468	0,000
Kinerja Investigasi	0,669	0,672	5,625	0,000
Kinerja Pengkoordinasian	0,845	0,834	12,965	0,000
Kinerja Evaluasi	0,821	0,822	17,794	0,000
Kinerja Pengawasan	0,773	0,758	8,149	0,000
Kinerja Pengaturan Staff	0,688	0,684	7,856	0,000
Kinerja Negosiasi	0,694	0,670	6,027	0,000
Kinerja Perwakilan	0,558	0,537	3,767	0,000
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	0,512			
<i>Composite Reliability</i> (CR)	0,892			

Outer loading dari konstruk reflektif kinerja manajerial semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi kinerja pengkoordinasian, kinerja evaluasi dan kinerja pengawasan mempunyai nilai loading diatas ambang batas 0,70. Dimensi kinerja pengkoordinasian dengan loading tertinggi 0,845, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* tertinggi (0,834). Dimensi kinerja evaluasi dengan loading 0,821, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja pengawasan dengan loading 0,773, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja perencanaan dengan loading 0,627, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja investigasi dengan loading 0,669, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja pengaturan staff dengan loading 0,688, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja negosiasi dengan loading 0,694, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi kinerja perwakilan dengan loading 0,558, signifikan (p-value=0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* (0,537). Nilai *composite reliability* 0,892 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk kinerja manajerial mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang tinggi. Nilai AVE sebesar 0,512 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50 maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang baik. *Discriminant Validity* yang diuji melalui *Cross loading* (Tabel 5) menunjukkan bahwa kedelapan dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua *cross loading* dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk *discriminant validity* konstruk kinerja manajerial.



Gambar 3 Koefisien-koefisien standardized model structural

**Tabel 6
 Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	T	p-value	Keterangan
$H_0 : \gamma_{11} = 0$ $H_1 : \gamma_{11} \neq 0$	0,752	12,295	0,000	H_0 Ditolak
$H_0 : \beta_{21} = 0$ $H_1 : \beta_{21} \neq 0$	0,862	29,853	0,000	H_0 Ditolak

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (12,295) lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah H_0

ditolak, maka kesimpulan statistik adalah budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,752. Koefisien besar pengaruh ini menunjukkan kenaikan budaya organisasi sebesar satu standar deviasi akan menyebabkan kenaikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar rata-rata 0,752 standar deviasi, dengan menganggap yang lain konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f^2 sebesar 1,300. Karena nilai f^2 diatas 0,35 (batasan nilai effect size tinggi) maka dapat dinyatakan *effect size* untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah tinggi.

B. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (29,853) lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 2 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistik adalah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f^2 sebesar 2,892. Karena nilai f^2 diatas 0,35 (batasan nilai effect size tinggi) maka dapat dinyatakan *effect size* untuk pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial adalah tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah yang dicari sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada PT. Esa Kirana Nusa Bandung, namun belum sepenuhnya baik karena masih ada ketidakmampuan dalam mengembangkan diri dengan selalu berinisiatif dan inovatif serta sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja pada organisasi terfokus pada tim daripada individu-individu yang ada didalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Esa Kirana Nusa Bandung. Kinerja manajerial belum sepenuhnya berjalan dengan baik disebabkan oleh cakupan yang belum begitu luas dan tingkat agregasi yang masih belum berjalan sempurna.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberi saran-saran sebagai berikut :

1. Didalam suatu budaya organisasi yang membentuk standar etika yang tinggi memiliki resiko toleransi yang tinggi, peningkatan keagresifan rendah serta permasalahan yang timbul dalam tim kerja, hendaknya PT. Esa Kirana Nusa mampu mengambil resiko dan berinovasi, dapat mengatasi persaingan yang tak terkendali, serta dapat memberi perhatian pada bagaimana tujuan akan tercapai bersama didalam tim. Karena budaya organisasi mempunyai peranan penting untuk dapat menghasilkan suatu sistem informasi akuntansi manajemen perusahaan yang berkualitas.

2. Agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis sebaiknya lebih meningkatkan kualitas informasi yang memberikan kejelasan mengenai area yang menjadi tanggung jawab manajer sesuai fungsinya masing-masing. Kesesuaian antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan pembuat keputusan dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Taufik Nasution. 2016. *Filsafat Ilmu*. Yogyakarta : Deepublish.
- Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair. 2011. *Metodologi Penelitian Filsafat*. Yogyakarta : Kanisius.
- Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Chenhall and Morris. 1986. *The Impact of Structure, Environment and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting System*. Accounting Review.
- Dergibson Siagian dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ester Meryana. 2012. *29 Emiten Telat Berikan Laporan Keuangan*. Jakarta : Kompas (Online).
- Hansen, Don R. dan Mowen, Maryanne M. 2006. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Irhah Fahmi. 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- J.R. Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Mahoney. 1963. *Development of Managing Performance: A Research Approach, Cincinnati*. OH : South Western.
- Malvyandie Haryadi. 2016. DPR Dukung Wacana Pengurangan 1 juta PNS dengan Catatan. Jakarta : TribunNews (Online).
- McLeod Jr, Raymond dan Schell, George P. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Edisi ke 2). Jakarta : Salemba Empat.
- Patrisius Istiarto Djiwandono. 2015. *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta : Deepublish.
- Schaffer and Heidmann, Marcus. 2008. *The Role Of Management Accounting Systems in Strategic Sensemaking*. Wiesbaden : GWV Fachverlage GmbH.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Steffi Sigilipu. 2013. *Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013. Terindeks dalam Google Scholar.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Syamsul Bahri dan Fahkry Zamzam. 2015. *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos*. Yogyakarta : Deepublish.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.