

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI MEDIASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA CV. ANEKA ILMU SEMARANG**

*Influence of Information Technology and Organizational Culture on Managerial Performance Through the Mediation of Accountancy Information System On CV. Aneka Ilmu Semarang*

**Mohklas \*)**

**Abstract**

*This research is aimed to know the influences of information technology, organizational culture and accountancy information system (AIS) toward the managerial working of branch office of CV. Aneka Ilmu Semarang. It also has an objective to identify which one is more give influence among information technology, organizational culture or accountancy information system toward the managerial working of branch office of CV. Aneka Ilmu Semarang.*

*This research consists of four variables. In the first step, variable of information technology and organizational culture become free variable, while variable of accountancy information system become the bounded variable. Next, in the second step, the variable of information technology and organizational culture becomes free variable, SIA becomes mediation variable, while managerial working variable becomes bounded variable. The samples of the research are managers of the branch offices of CV. Aneka Ilmu Semarang (34 managers). The data compiled by questionnaire will be validity and reliability tested and continued with path analysis.*

*The result shows that information technology has positive influence toward accountancy information system (AIS) with the rate of significance 0,006 direct influence is 0,386. While organizational culture has positive influence toward accountancy information system (AIS) with the rate of significance 0,001 direct influence is 0,494. Information technology has positive influence toward managerial working with rate of significance 0,009, direct influence is 0,319. Organizational culture has positive influence with the rate of significance 0,005 direct influence 0,371 while accountancy information system (AIS) has positive influence toward managerial working with the rate of significance 0,353. Information technology has direct influence toward managerial working and indirect influence through characteristic of accountancy information system (AIS) 0,136, organizational culture has direct influence toward managerial working and indirect influence through characteristic of accountancy information system (AIS) 0,174.*

**Key words :** *Information Technology, Organization Culture, Accountancy Information System and Managerial Working*

*\*) Dosen STIE Pelita Nusantara Semarang*

## Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi (SIA), pengaruh teknologi informasi, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, pengaruh pengaruh teknologi informasi, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui sistem informasi akuntansi sebagai mediasi dan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial. Mana yang lebih berpengaruh antara teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial di CV Aneka Ilmu Semarang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana pada tahap pertama variabel teknologi informasi dan budaya organisasi menjadi variabel bebas sedangkan variabel sistem informasi akuntansi menjadi variabel terikat. Kemudian pada tahap kedua variabel teknologi informasi dan budaya oragnisasi menjadi variabel bebas, SIA menjadi variabel mediasi, sedangkan variabel kinerja manajerial menjadi variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah manajer kantor Cabang CV Aneka Ilmu Semarang yaitu sejumlah 34 manajer. Kemudian data yang terkumpul melalui kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan analisis melalui analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil analisis menunjukkan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi (SIA) dengan tingkat signifikansi 0.006 pengaruh langsung sebesar 0.386. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi (SIA) dengan tingkat signifikansi 0.001 pengaruh langsung sebesar 0.494. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan tingkat signifikansi 0.009 pengaruh langsung sebesar 0.319, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan tingkat sinifikansi 0.005 pengaruh langsung sebesar 0.371, sedangkan sistem informasi akuntansi (SIA) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan tingkat signifikansi 0.015 pengaruh langsung sebesar 0.353. Teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial dan tidak langsung melalui karakteristik sistem informasi akuntansi (SIA) sebesar 0.136, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial dan tidak langsung melalui karakteristik sistem informasi akuntansi (SIA) sebesar 0.174.

**Kata Kunci:** *Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Manajerial*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kehadiran serta pesatnya perkembangan teknologi informasi dewasa ini memberikan berbagai kemudahan pada kegiatan bisnis dalam lingkungan yang semakin penuh ketidakpastian. Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem informasi dan teknologi informasi merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi (Aji, 2005). Peran teknologi informasi sebagai *tools* atau alat bantu dalam pembuatan keputusan bisnis pada berbagai fungsi maupun peringkat manajerial, menjadi semakin penting bagi pengelola bisnis karena kemampuan teknologi informasi dalam mengurangi ketidakpastian.

Perkembangan teknologi informasi saat ini banyak memberikan kemudahan pada berbagai aspek kegiatan bisnis (Mc.Leoad JR., 1997). Menurut Budiarto dan Murtanto (2000), saat ini ada dalam zaman *smart technology*, suatu masa dimana teknologi informasi telah memberikan keleluasaan luar biasa bagi organisasi untuk berkreasi dalam berbagai kegiatan, seperti transaksi bisnis, kemitraan bisnis, bahkan penciptaan bisnis baru. Peningkatan kebutuhan TI (Teknologi Informasi) telah merubah konsep tradisional menjadi konsep yang lebih modern. Konsep tradisional menyatakan bahwa semua aktivitas perusahaan akan dikerjakan secara internal, sedangkan konsep modern menyatakan akan semakin sedikit operasional kinerja yang dilakukan secara internal (Burn and Ash, 2000 ; Georgantzas, 2001 ; Tetteh and Burn, 2001).

Drucker (1995) dalam Ghozali dan Hapsari (2006), memberikan *outline* yang kuat mengenai kemungkinan teknologi informasi yang terbesar dalam mengelola bisnis perusahaan. Dampak teknologi informasi terhadap kinerja organisasi telah menjadi perdebatan. Pertanyaan yang sering diajukan, apakah teknologi informasi memang dapat menghasilkan *sustainable competitive advantage*. Pertanyaan tersebut muncul dari kenyataan yang ada bahwa dari beberapa perusahaan yang menggunakan teknologi informasi yang relatif sama menghasilkan kinerja yang berbeda. Sebagian memperlihatkan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang lain tidak memperlihatkan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja.

Ancok (2003) mengungkapkan budaya perusahaan juga diperkirakan akan menjadi suatu faktor penting, bahkan dari faktor ekonomi lainnya dalam menentukan sukses sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena budaya perusahaan yang buruk, seperti tidak peka terhadap perubahan lingkungan bisnis, tidak mau berubah, bertahan dengan pola pikir lama dan pola kerja lama adalah faktor utama yang menyebabkan kemunduran perusahaan.

Fenomena budaya perusahaan marak diperbincangkan oleh para ahli sekitar tahun 1980-an. Awal mula pembahasan budaya perusahaan setelah munculnya tulisan Andrew Pettigrew yang berjudul “on studying organizational culture” yang dimuat administrative science quartely pada tahun 1979 (Sobirin, 1997). Tulisan Andrew Pettigrew membawa perubahan paradigma dalam memandang organisasi tidak hanya dari aspek formalnya saja namun terdapat aspek informal yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kinerja perusahaan.

Budaya perusahaan merupakan sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku dan *ways of thinking* para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan (Muhammad Ridwan Jauhari, 2006).

Dalam pendekatan interpretif ini, organisasi dipandang sebagai sebuah konstruksi sosial yang terdiri dari interaksi orang-orang yang terdapat di organisasi tersebut, dengan lain perkataan organisasi merupakan sebuah budaya karena terdapat *social interaction* antara masyarakat yang terdapat didalam organisasi tersebut (Muhammad Ridwan Jauhari, 2006).

Sistem Akuntansi merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer (Simons 1987; Bowens dan Abernethy, 2000) dalam Laksmana & Muslichah (2002). Perencanaan sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian

dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen.

Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah budaya pada organisasi guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan organisasi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal. Jika menejer menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmana dan Muslichah (2002) ditemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan juga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui sistem akuntansi. Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Rustiana (2002) ditemukan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan Sistem Akuntansi terhadap kinerja manajerial.

Dalam lingkungan bisnis percetakan dan penerbitan yang kompetitif, produk dan jasa yang dihasilkan hanya dapat dipilih oleh *customer* jika produk dan jasa tersebut memiliki keunggulan (*distinct*) dari pesaing. Keunggulan tersebut hanya dapat diraih melalui langkah-langkah strategik yang dapat dicapai dengan pemberdayaan informasi dan budaya organisasi sebagai sumber daya bagi perusahaan untuk mengetahui kondisi sekitar dan informasi yang tersedia dalam organisasi akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi atau pengambil keputusan yang didukung dengan sistem informasi akuntansi (SIA) yang handal.

CV. Aneka Ilmu Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan buku, daerah pemasarannya tidak hanya di Pulau Jawa tetapi sampai ke luar Jawa dengan 63 kantor cabang / perwakilan di seluruh Indonesia. Lebih dari 80% kantor cabang belum mencapai target penjualan, biaya operasional lebih besar dari yang dianggarkan serta lambatnya Area manajer mengambil keputusan karena harus membutuhkan waktu yang relatif lama dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada kliennya. Sehubungan dengan hal tersebut CV. Aneka Ilmu Semarang perlu didukung teknologi informasi yang memadai, karena dengan teknologi informasi yang memadai akan mampu memecahkan permasalahan-permasalahan tugas pekerjaan dengan maksimal sehingga membuat keputusan yang diambil lebih cepat, dan ini mengurangi bahkan menghilangkan pertentangan (*confliting interdependence*) yang akan menaikan kinerja perusahaan. Dan dampaknya klien mendapatkan pelayanan yang lebih baik.

## 1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dapat diidentifikasi melalui pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
6. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan sistem informasi akuntansi sebagai mediasi?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan sistem informasi akuntansi sebagai mediasi?

## 2. Telaah Pustaka

### 2.1. Kinerja Manajerial

Kerja menurut Hasibuan (2001) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan kinerja merupakan perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Robbin (1996) perilaku organisasi merupakan suatu cara berfikir yang populer meskipun dapat diperdebatkan simplitisnya, tentang kinerja pegawai adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif (Robbin 1996). Sedangkan motivasi menurut Moekijat (1992) merupakan suatu proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia lainnya bersinonim prestasi kerja (Sugiarto 2001). Performansi (*performance*) adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Istilah lain yang dipakai untuk menggambarkan performansi adalah kinerja (Wahyudi 2004).

Menurut Vroom dalam As'ad (2000) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya. Sehingga kegiatan yang lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi.

Winardi (1992) kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

### 2.2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu kerangka pengkoordinasian sumber daya (data, materials, equipment, suppliers, personal, and funds) untuk mengkonversi input berupa data ekonomik menjadi keluaran berupa informasi keuangan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu entitas dan menyediakan informasi akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan (Wilkinson, 1991).



Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk menyediakan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh aktivitas yang disebut pemrosesan informasi. Sebagian dari keluaran yang diperlukan oleh pemroses informasi disediakan oleh sistem pemrosesan transaksi, seperti laporan keuangan dari sistem pemrosesan transaksi.

Informasi *benchmarking* dan *monitoring* yang dihasilkan sistem akuntansi manajemen dapat membantu perusahaan untuk mengimplementasikan strategi diferensiasi dan *pricing* (Bromwich 1990) sehingga manajer dapat menggunakan informasi tersebut untuk membandingkan kondisi internal mereka dengan kondisi pesaing. Penggunaan informasi *benchmarking* dan *monitoring* yang disediakan sistem akuntansi manajemen dapat membantu manajer untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan dua cara:

1. Memberikan informasi tentang posisi perusahaan.

Informasi *positioning* merupakan hal yang krusial, mengingat kemampuan perusahaan untuk mempertahankan (*sustain*) produknya tergantung kepada informasi tersebut. Pencapaian keunggulan harga atas pesaing merupakan dasar untuk menentukan posisi perusahaan dalam persaingan (Bromwich dan Bhimani 1994). Menurut Porter (1985) dalam Faisal (2006) untuk bertahan (*survive*) dan berhasil, suatu organisasi harus mampu mengetahui dan memonitor lingkungannya. Misalnya bagaimana ancaman dari pesaing potensial dalam industri yang sama, ancaman dari produk substitusi, sifat intensitas persaingan dalam industri dan *bargaining power* antara *supplier* dan *customer*.

Untuk mencapai keberhasilan identifikasi ancaman tersebut, perusahaan dapat menggunakan informasi sistem akuntansi manajemen. Misalnya, informasi sistem akuntansi manajemen dapat digunakan untuk mengukur besaran (*magnitude*) ancaman dari produk substitusi dari sisi harga dan *cost* (Porter 1985). *Bargaining power customer* atau peluang untuk memilih bagi *customer* sangat tergantung pada atribut-atribut produk alternatif dan harga yang ditawarkan oleh kompetitor. Informasi *benchmarking* dan *monitoring* dapat digunakan untuk menilai *bargaining power customer* dan kompetitor. Sistem akuntansi manajemen dapat mengidentifikasi peluang perusahaan untuk meningkatkan nilai *customer* serta pangsa pasar. Kedua hal tersebut umumnya merupakan tujuan utama jangka panjang perusahaan (Mia dan Clarke, 1999)

2. Memberikan *feedback*

Penggunaan informasi sistem akuntansi manajemen juga dapat meningkatkan kinerja organisasi karena informasi sistem akuntansi manajemen dapat memberikan *feedback* atas pengimplementasian rencana perusahaan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *feedback* dapat membantu manajer untuk memperbaiki kinerja mereka karena *feedback* memberikan peluang bagi mereka untuk dapat mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan serta mengurangi tingkat ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) (Vroom 1964) dalam Faisal (2006).

### 2.3. Budaya Organisasi

Manusia merupakan hasil kebudayaan dan lebih jauh lagi bahwa manusia adalah organisme berakal yang menciptakan kemudian merekayasa kebudayaan dengan maksud supaya mendapatkan predikat berbudaya. Untuk menjadi manusia yang berbudaya tidak serta merta secara otomatis dan melalui suatu proses tidak sistematis justru diperlukan daya dorong

untuk terus berproses sehingga dapat menyerap informasi ataupun kebiasaan komunitas tertentu (organisasi) (Koentjoroningrat, 1997, hal 193).

Dalam konteks bisnis, organisasi disebut juga perusahaan karena perusahaan adalah suatu bentuk organisasi atau lebih tepatnya organisasi produksi yang meliputi beragam fungsi dan dikoordinasikan melalui sistem tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan dikonsumsi oleh konsumen atau pemakai lainnya (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2000). Lebih lanjut dikatakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) budaya merupakan sistem makna yang dianut oleh masyarakat pada suatu wilayah tertentu dan lebih jauh dari itu budaya dianggap sebagai *way of life*.

Sasoengko (2002) menjelaskan budaya perusahaan merupakan suatu sistem makna yang diyakini dan dianut sebagai pola perilaku maupun cara pandang terhadap suatu hal oleh seluruh komponen perusahaan bersangkutan. Sehingga wilayah *fundamental* perusahaan bersangkutan sangat dipengaruhi oleh keyakinan para *founders* dan akhirnya membentuk nilai-nilai idealistik pada perusahaan yang didirikan. Nilai-nilai idealistik tersebut merupakan tapal batas yang semestinya dilakukan dan tidak semestinya dilakukan oleh anggota organisasi.

Edgar H.Schein (1997) salah satu teoritis organisasi dan manajemen terkemuka juga memberikan definisi formal terhadap budaya perusahaan yaitu “*A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*”

Maksud dari definisi Schein terhadap budaya perusahaan bahwa budaya perusahaan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diterima, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal atau integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota organisasi baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

#### **2.4. Teknologi Informasi**

Teknologi merupakan alat yang digunakan individu dalam penyelesaian tugas mereka (Goodhue dan Thompson 1995). Dalam konteks sistem informasi, teknologi terkait dengan sistem komputer (perangkat keras, perangkat lunak dan data) dan penggunaan jasa pendukung (misalnya *training*) yang memberikan panduan pengguna dalam penyelesaian tugas. Haag dan Cummings (1998) dalam Laksmana dan Muslichah (2002) menyebutkan lima kategori tugas pemrosesan informasi yang mencakup menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan, dan mengkomunikasikan.

**Tabel 2.1**  
**Kategori Pemrosesan Informasi dan Alat Teknologi Informasi (TI)**

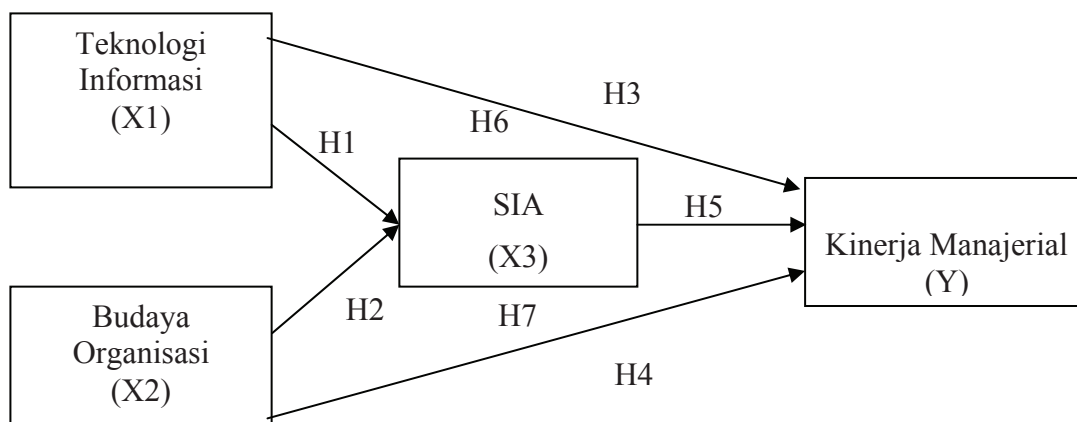
Tugas Pemrosesan Informasi	Keterangan	Alat TI
Menangkap informasi	Memperoleh informasi pada titik asalnya	Teknologi input, misalnya: Mouse, Keyboard, Bar code reader
Menyampaikan informasi	Menyajikan informasi dalam bentuk yang paling berguna	Teknologi output, missal nya: Screen, Printer, Speaker
Menciptakan informasi	Memproses informasi untuk memperoleh informasi baru	Teknologi software, misalnya: Word pro censing, Payroll, Expert System
Menyimpan informasi	Menyimpan informasi untuk penggunaan waktu yang akan datang	Teknologi penyimpanan, misalnya: Hard disk, CD- Rom, Tape
Mengkomunikasikan Informasi	Menyampaikan informasi ke orang lain atau ke lokasi lain	Teknologi telekomunikasi, misalnya: Modem, Satellite

Sumber: Haag dan Cummings (1998); Laksmana dan Muslichah (2002)

Teknologi informasi dalam hal ini adalah teknologi komputer dalam penyelesaian tugas. Igbaria *et al.* (1996) dalam Susanti (2006) penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong individu untuk memanfaatkan teknologi komputer selain kegunaan yang dirasakan dan tekanan sosial, yaitu: 1) faktor kecemasan, 2) ketrampilan, 3) dukungan organisasional, 4) pemanfaatan organisasional, dan 5) selain itu yang perlu diperhatikan adalah karakteristik individu (*training*, pengalaman menggunakan komputer dan motivasi) dapat mempengaruhi bagaimana mudahnya dan seberapa baiknya individu tersebut mengutilisasi teknologi.

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**





## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan gambar model kerangka pemikiran penelitian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H <sub>1</sub>	:	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi
H <sub>2</sub>	:	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi
H <sub>3</sub>	:	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
H <sub>4</sub>	:	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
H <sub>5</sub>	:	Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
H <sub>6</sub>	:	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui sistem informasi akuntansi
H <sub>7</sub>	:	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui sistem informasi akuntansi

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang relevan dengan tujuan penelitian.

#### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang disimpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Cooper and Emory, 1995). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para responden yaitu manajer area di CV. Aneka Ilmu.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang tidak diperoleh langsung atau data-data dengan diusahakan sendiri oleh peneliti (Sugiyono, 2000). Data sekunder ditujukan untuk memperoleh gambaran umum serta mendukung data peneliti. Data sekunder diperoleh melalui data administrasi yang berasal dari dokumen-dokumen CV. Aneka Ilmu, buku-buku literatur dan jurnal-jurnal hasil penelitian yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

### 3.2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer area di CV. Aneka Ilmu Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah manajer area sebanyak 63 orang. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 orang.

### 3.3. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, variabel bebas (teknologi informasi, budaya organisasi, sistem informasi akuntansi) dan variabel terikat (kinerja manajerial).

### 3.4. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan dua cara yaitu; validitas dan realibilitas. Pertanyaan dikatakan valid (sah) apabila diperoleh muatan faktor lebih besar atau sama dengan 0,4000 (Ghozali, 2007), sedangkan pertanyaan dikatakan reliabel (handal), jika jawaban atas pertanyaan konsisten (Ghozali, 2007) dengan nilai alpha lebih besar dari 0,600.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Uji Kualitas Data

#### 4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan alat ukur yang digunakan, benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak.

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	r-Correlation	R-Tabel	Hasil
<b>TI</b>			
<b>TI1</b>	0,494	0,339	Valid
<b>TI2</b>	0,545	0,339	Valid
<b>TI3</b>	0,583	0,339	Valid
<b>TI4</b>	0,656	0,339	Valid
<b>BO</b>			
<b>BO1</b>	0,442	0,339	Valid
<b>BO2</b>	0,581	0,339	Valid
<b>BO3</b>	0,447	0,339	Valid
<b>SIA</b>			
<b>SIA1</b>	0,742	0,339	Valid
<b>SIA2</b>	0,683	0,339	Valid
<b>SIA3</b>	0,524	0,339	Valid
<b>SIA4</b>	0,869	0,339	Valid
<b>KM</b>			
<b>KM1</b>	0,496	0,339	Valid
<b>KM2</b>	0,560	0,339	Valid
<b>KM3</b>	0,508	0,339	Valid
<b>KM4</b>	0,477	0,339	Valid
<b>KM5</b>	0,392	0,339	Valid

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

**Tabel 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0,767	Reliabel
Budaya Organisasi	0,667	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,856	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,721	Reliabel

## 4.2 Analisis Jalur

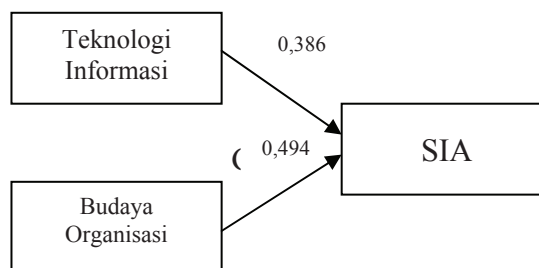
### 4.2.1 Regresi teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan bantuan SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Regresi Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap SIA**

Regresi			Beta	Sig	Direct Effects	Total Effects
Teknologi Informasi	=>	SIA	0,386	0,006	0,386	0,386
Budaya Organisasi	=>	SIA	0,494	0,001	0,494	0,494

**Gambar 4.1**  
**Model Regresi Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap SIA**



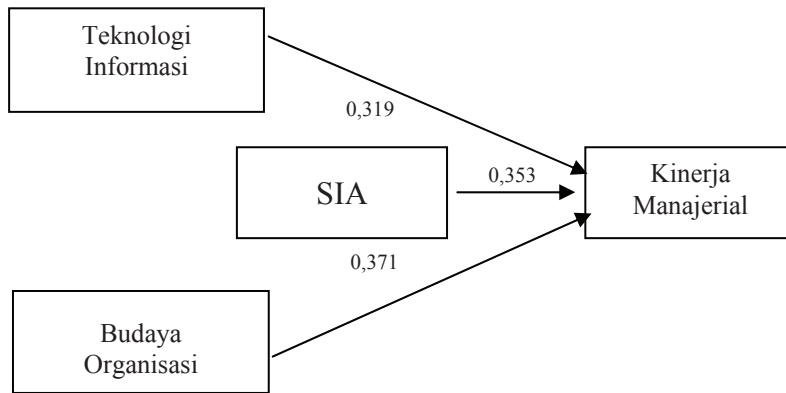
### 4.2.2 Regresi teknologi informasi, budaya organisasi dan SIA terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Regresi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi**  
**dan SIA Terhadap Kinerja Manajerial**

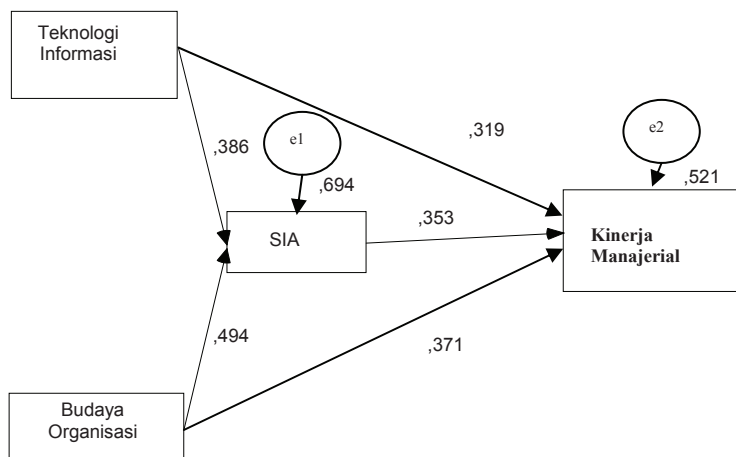
Regresi			Beta	Sig	Direct Effects	Total Effects
Teknologi Informasi	=>	Kinerja Manajerial	0,319	0,009	0,319	0,319
Budaya Organisasi	=>	Kinerja Manajerial	0,371	0,005	0,371	0,371
SIA	=>	Kinerja Manajerial	0,353	0,015	0,353	0,353

**Gambar 4.2**  
**Model Regresi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan SIA**  
**Terhadap Kinerja Manajerial**



Kemudian hasil kedua regresi yang telah dilakukan, maka dapat dibentuk model analisis jalur yang disajikan pada gambar berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Analisis Jalur**  
**Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, SIA dan Kinerja Manajerial**



**Tabel 4.5**  
**Standar Koefisien Regresi**

Regresi			Beta	Sig	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects
Teknologi Informasi	=>	SIA	0,386	0,006	0,386		0,386
Budaya Organisasi	=>	SIA	0,494	0,001	0,494		0,494
Teknologi Informasi	=>	Kinerja Manajerial	0,319	0,009	0,319	$0,386 \times 0,353 = 0,136$	$0,319 + (0,386 \times 0,353) = 0,455$
Budaya Organisasi	=>	Kinerja Manajerial	0,371	0,005	0,371	$0,494 \times 0,353 = 0,174$	$0,371 + (0,494 \times 0,353) = 0,545$
SIA	=>	Kinerja Manajerial	0,353	0,015	0,353		0,353

### 4.3 Uji Kekuatan Model

#### 4.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Determinasi Tahap. I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimasi
1	0,720a	0,518	0,487	1.210

Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Budaya Organisasi

**Tabel 4.7**  
**Koefisien Determinasi Tahap. II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimasi
1	0,854a	0,729	0,702	1.253

Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi.

#### 4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas.



**Tabel 4.8**  
**Uji F Tahap. I**  
ANOVA<sub>b</sub>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	48.845	2	24.422	16.669	0,000a
Residu	45.420	31	1.465		
Total	94.265	33			

- a. Predictors: (Constant),Teknologi Informasi, Budaya Organisasi.  
b. Dependent Variable Sistem Informasi Akuntansi

**Tabel 4.9**  
**Uji F Tahap. II**  
ANOVA<sub>b</sub>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	126.465	3	42.155	26.669	0,000a
Residu	47.094	30	1.570		
Total	173.559	33			

- a. Predictors: (Constant),Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi  
b. Dependent Variable Kinerja Manajerial.

#### 4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah berpengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen (Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi) terhadap variabel Kinerja Manajerial.

**Tabel 4.10**  
**Uji t Tahap. I**  
Coefficients a

Model	Unstandardizet Coefficients	Standardizet Coefficients	Beta	t	Sig
	B	Std Error			
1(Constant)	6.301	2.019		3.121	0.004
Teknologi Informasi	0.317	0.108	0.386	2.923	0.006
Budaya Organisasi	0.505	0.135	0.494	3.740	0.001

Dependen Variable: Sistem Informasi Akuntansi

**Tabel 4.11**  
**Uji t Tahap. II**  
Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1(Constant)	-0.650	2.396		-0.271	0.788
Teknologi Informasi	0.356	0.127	0.319	2.807	0.009
Budaya Organisasi	0.514	0.168	0.371	3.058	0.005
Sistem Informasi Akuntansi	0.479	0.186	0.353	2.578	0.015

Dependen Variable: Kinerja Manajerial

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan Analisis Regresi Linier Berganda, dihasilkan kesimpulan berikut ini yang juga merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang ada.

1. Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 5\%$ , dengan demikian H1 diterima. Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika Teknologi Informasi penggunaannya meningkat maka karakteristik Sistem Informasi Akuntansi (SIA) akan meningkat, dengan pengaruh langsung sebesar 0,386.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap karakteristik Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 5\%$ , dengan demikian H2 diterima. Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika Budaya Organisasi dapat berjalan dengan baik maka karakteristik Sistem Informasi Akuntansi (SIA) akan meningkat, dengan pengaruh langsung sebesar 0,494.
3. Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 5\%$ , dengan demikian H3 diterima. Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika penggunaan Teknologi Informasi meningkat maka Kinerja Manajerial akan meningkat, dengan pengaruh langsung sebesar 0,319.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 5\%$ , dengan demikian H4 diterima. Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Manajerial akan meningkat, dengan pengaruh langsung sebesar 0.371.
5. Karakteristik SIA berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial dengan tingkat signifikansi  $0,015 < 5\%$ , dengan demikian H5 diterima. Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika karakteristik SIA meningkat maka Kinerja Manajerial akan meningkat, dengan pengaruh langsung sebesar 0,353.
6. Teknologi Informasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 5\%$  besaran pengaruhnya 0.319 dan tidak langsung melalui karakteristik SIA sebesar 0,136, dengan demikian H6 diterima. Artinya jika Teknologi Informasi mendukung, maka akan meningkatkan karakteristik SIA dan karakteristik SIA yang meningkat akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,136 dan sebaliknya jika Teknologi Informasi tidak mendukung, maka akan menurunkan karakteristik SIA

dan karakteristik SIA yang menurun akan menurunkan Kinerja Manajerial sebesar 0,136.

7. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 5\%$  besaran pengaruhnya 0,371 dan berpengaruh tidak langsung melalui karakteristik SIA sebesar 0,174, dengan demikian H7 dapat diterima. Artinya jika Budaya Organisasi mendukung, maka akan meningkatkan karakteristik SIA dan karakteristik SIA yang meningkat akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,174 sebaliknya jika Budaya Organisasi tidak mendukung, maka akan menurunkan karakteristik SIA, karakteristik SIA yang menurun akan menurunkan Kinerja Manajerial sebesar 0,174.

## 5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil-hasil yang diperoleh, ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan obyek penelitiannya agar diperluas, dengan demikian hasil penelitiannya akan lebih sempurna.
2. Jumlah sampel agar dimaksimalkan tidak hanya manajer kantor cabang, bisa ditambah supervisor, staf keuangan dan gudang, dengan demikian akan memperkuat validitas dan reliabilitas dalam pengolahan data.
3. Penyebaran data kuesioner agar lebih bersifat terbuka, sehingga akan menghasilkan analisis data kualitatif yang lebih dalam.
4. Hal yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan, aplikasi Teknologi Informasi (TI) perlu ditingkatkan kemampuannya untuk menyajikan informasi sesuai dengan kebutuhan manajer dalam pengambilan keputusan. Karena Teknologi Informasi (TI) yang merupakan perpaduan antara teknologi komputer dengan teknologi jaringan memungkinkan manajer untuk memperoleh tidak hanya informasi internal, tetapi juga informasi eksternal, non keuangan, dan berorientasi yang akan datang. Dengan demikian, semakin meningkatnya penerapan TI, semakin meningkat pula ketersediaan informasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) lingkup luas. Ini akan memberikan semakin banyak alternatif solusi yang dapat dipertimbangkan oleh manajer dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja manajerial dapat ditingkatkan.
5. Manajer tidak hanya memfokuskan pada aktivitas sub unitnya sendiri, tetapi juga aktivitas unit lain. Kondisi ini akan meningkatkan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh manajer dan menyebabkan perlunya koordinasi dan kontrol yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk menghadapi situasi tersebut manajer membutuhkan informasi *broadscope* untuk mengatasi kompleksitas tugas yang dihadapi dan meningkatkan pengambilan keputusan.

## Daftar Pustaka

- Aji Supriyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Ancok, Djameluddin. 2003. *Outbond Management Training*. Yogyakarta : UII Press
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Budiarto, A., Murtanto. 2000. "Aspek Budaya dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2. No.3, Desember : 255-270
- Bromwich, M. 1990. "The Case for Strategic Management Accounting: The Role of Accounting Information for Strategy in Competitive Markets". *Accounting Organization and Society*. Vol. 15. 27-46
- Faisal. 2006. "Analisis Pengaruh Intensitas Persaingan Dan Variabel Kontekstual Terhadap Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Dan Kinerja Unit Bisnis". *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam dan Hapsari, M. 2006. "Pengaruh Teknologi Informasi Berbasis Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan", *Jurnal Maksi*. Vol.6 No.1 (60-68)
- Goodhue and Thompson.1995. *Task-Technology Fit and Individual Performance*. MIS Quarterky. 213-236
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Igbaria, M. 1993. "User Acceptance of Microcomputer Technology: An Empirical Test". *Omega*. pp. 73-90
- Jogiyanto. 2000. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi
- Koentjoroningrat. 1979. hal 193

- Laksmna, Arsono dan Muslichah. 2002. "Pengaruh Saling Ketergantungan, Kepercayaan Dan Keselarasan Tujuan Terhadap Kooperasi dan Kinerja Perusahaan Manufaktur Pada Hubungan Kontraktual Dengan Pemasoknya". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4. No.1. Hal. 1-16
- Laksmna, Arsono dan Muslichah. 2002. "Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4. No. 2. Hal 106-125
- McLeod, Raymond, Jr. 1997. *Sistem Informasi Manajemen*. Alih Bahasa: Henra Teguh. Jakarta: Prehalindo
- Moekijat.1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Muhammad Ridwan Jauhari. 2006. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan*
- Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behaviour*. Ninth Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Susanti, Vivi Ani. 2006. "Teknologi Tugas Yang Fit dan Kinerja Individual". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 8. Mei 2006. Hal. 24-34
- Soegiarto, 2005. *Peran Akuntan dalam Menegakkan Good Corporate Governance*. Auditor. No. 18
- Sobirin, Ahmad, 1997, "Organizational Culture : Konsep, Kontroversi Dan Manfaatnya Untuk Pengembangan Organisasi", JAAI, Vol. 1, No. 2
- Sugiyono. 2000. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Renika Cipta
- Winardi, Nisjar, Karhi. 1997. *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem Dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Mandar Maju