

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KOMITMEN
PERUSAHAAN TERHADAP INTENSITAS PERAN
AKUNTANSI MANAJEMEN**

**Yayuk Nurjanah
STIE YAI
J. Sumarno
UPI YAI**

Abstract

The goals of the research are to find out and to analyze: (1) the influence of the company culture on the intensity of the management of accountancy role, (2) the influence of the company commitment on the intensity role of the management of accountancy, and (3) the influence of the culture and commitment of the company on the intensity of the management of accountancy role. The type of this research is hypothesis analysis research. And the objects of the research are the managers of the manufacture companies in Bogor. The method used for collecting the data is the one in which 100 questionnaires were delivered to the managers. Of 52 % of the questionnaires returned, only 45% of it was qualified to be processed. The hypothesis, classical assumption and the quality of data are processed statistically. The results of the analyses are that (1) the culture of the company shows significant influence on the intensity of management of accountancy, (2) the commitment of the company also shows significant influence on the intensity of the management of accountancy, and (3) the culture and the commitment of the company show significant influence simultaneously on the intensity of the management of accountancy role. The conclusion of this research shows the same conclusion as performed by Eka Priastana Putra and Ainum Naim (2000) and M. Laras W. (2005) at the same case.

Keywords : *Company culture, Company Commitment, Intensity Of The Management Of Accountancy.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi yang sangat pesat telah memaksa seluruh pelaku ekonomi untuk meningkatkan mutu produksi dan kegiatan pemasaran serta lobi perdagangan internasional. Pada sisi yang lain, era globalisasi juga menimbulkan ketidakpastian dan persaingan yang tajam. Untuk mengantisipasi persaingan global yang semakin kompleks, perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan kinerja ekonomi perusahaannya, dan diduga faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah budaya organisasi, manajemen organisasi, komitmen organisasi, lingkungan organisasi, kepemimpinan organisasi, pengelolaan keuangan, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

Budaya perusahaan merupakan tema yang menarik untuk dibahas lebih mendalam. Fenomena budaya perusahaan marak diperbincangkan oleh para ahli sekitar tahun 1980-an. Awal mula pemahaman budaya perusahaan setelah munculnya tulisan Andrew Pettigrew yang berjudul "*on studying organizational culture*" yang dimuat di *Administrative Science Quarterly* pada tahun 1979 (Sobirin,1997). Tulisan Andrew Pettigrew membawa perubahan paradigma dalam memandang organisasi tidak hanya dari aspek informal yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kinerja perusahaan. Budaya perusahaan merupakan sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relative sama. Dengan kebudayaan yang relative sama diharapkan berdampak pada para 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.

Dibidang akuntansi, khususnya akuntansi manajemen, budaya organisasi cukup berperan dalam mendesain sistem pengendalian manajemen, paling tidak jika akuntansi manajemen didekati dengan pendekatan keperilakuan. Selain *quantitative/technical approach*, akuntansi manajemen bisa dibahas dengan pendekatan keperilakuan (Sudibyo, 1989).

Penulisan ini merupakan replikasi dari penulisan yang dilakukan oleh M Laras, W. pada tahun 2005 mengenai Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta) Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel X dan objek penulisan. Penulisan sebelumnya dilakukan di Jakarta, sedangkan penulisan ini dilakukan di Bogor dengan responden para manajer yang ada diperusahaan manufaktur.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan pokok yang akan diuji dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh dimensi budaya perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen?
2. Bagaimana pengaruh komitmen perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen?

Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap seberapa kuat pengaruh dimensi budaya perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen
2. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap seberapa kuat pengaruh komitmen perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen.

Manfaat Penulisan

Penulisan ini diharapkan akan bermanfaat untuk :

1. Memberikan masukan bagi praktisi untuk mempertimbangkan budaya perusahaan dan komitmen perusahaan dalam memformulasikan kebijakan strategis.
2. Memberikan tambahan penjelasan empiris bagi akuntan memahami lingkungan bisnis dan meningkatkan komitmen pada perusahaan.
3. Memberikan masukan bagi akademisi dalam menyusun kurikulum dengan materi yang cukup dan up to date kepada mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.
4. Menjadi acuan bagi penelitian akuntansi dalam konteks budaya perusahaan, dan komitmen perusahaan.

KAJIAN TEORI, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Budaya Perusahaan

Menurut kamus, makna kata “budaya” (diserap dari Bahasa Sanskerta) adalah pikiran atau akal budi. Sedangkan “Kebudayaan” bermakna : (1) ihwal budaya; (2) hasil kegiatan dan penciptaan batin atau akal budi manusia, seperti kesenian dan adat istiadat; dan (3) hasil berpikir atau akal budi yang didapat dari alam sekeliling yang digunakan untuk kesejahteraan hidup

manusia. Secara etimologis, istilah “budaya” atau “kultur” (Indonesia) berasal dari bahasa Latin: colere, yang bermakna “mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan tanah atau pertanian” (lihat Wahyu, 2000). Dalam konteks ini, “budaya” atau “Kebudayaan” dimaknai sebagai segala daya dan aktivitas manusia demi mengolah dan mengubah alam. Dari berbagai literature yang ada, terdapat tidak kurang 160 konsep dan definisi mengenai kebudayaan. Kumpulan definisi ini kemudian diterbitkan dalam judul culture, *“a Critical Review of Concepts and Definitions”* (diterbitkan pertamakali pada tahun 1952). Beberapa contoh akan dijelaskan dalam urian berikut ini. Menurut Ki Hajar Dewantara, kebudayaan adalah buah budi manusia dalam hidup bermasyarakat. Sebagai buah akal budi manusia, kebudayaan ada yang bersifat material (kebendaan), ada juga yang bersifat non material (kerohanian). Hal ini sesuai dengan jasad kehidupan dan kebendaan manusia yang terdiri dari jasmani dan rohani yang dapat dibedakan, namun tidak dapat dipisahkan. Menurut Koentjaraningrat, kebudayaan dapat dibagi atas tiga macam yang tidak dapat dipisah-pisahkan, yaitu:

- a. Kebudayaan sebagai kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan, dan sejenisnya. Wujud ini disebut “wujud ideal kebudayaan”, karena bersifat abstrak, tidak dapat diraba atau difoto. Letaknya didalam alam pikiran manusia. Dewasa ini, kebudayaan ideal juga bisa ditemukan dalam wujud tulisan (ide-ide) yang tersimpan dalam disket komputer.
- b. Kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat. Wujud ini sering disebut pula sebagai “system sosial” yakni pola tertentu tindakan manusia sebagai anggota masyarakat sehingga bersifat kongkret.
- c. Kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia. Wujud ini sering disebut “kebudayaan fisik”, yakni seluruh hasil fisik karya manusia, sehingga sifatnyapun kongkret.

Sedangkan menurut Linda Smirich (dalam Taliziduhu, 1997) budaya perusahaan merupakan aplikasi dari budaya organisasi. Cikal bakal tumbuhnya kultur organisasi pada beberapa perusahaan berasal dari pendiri organisasi, yang dipangkalkan dari visi si pendiri itu sendiri. Pendiri organisasi memandang dunia di sekitarnya menurut nilai yang termuat di dalam dirinya atau kelompoknya, merumuskan visinya, dan kemudian menjelmakan visinya itu sebagai roh budaya organisasinya. Dalam konteks ini, Edgar H. Schein (1992) menegaskan bahwa terdapat tiga tingkatan budaya yang menjadi

semacam bahan dasar atau ruh budaya organisasi : (1) *artifacts*, yakni hasil kecerdasan manusia yang dapat diamati tetapi sulit ditafsirkan; (2) *espoused values*, yakni nilai-nilai filosofis yang menyertai butir 1; dan (3) *basic underlying assumptions*, yakni asumsi dasar yang pokok, seperti kepercayaan, persepsi, perasaan, dan sejenisnya yang menjadi sumber nilai dan tindakan. Menurut Djokosantoso (2003 :21) Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Elemen-elemen Budaya Perusahaan

Terdapat beberapa elemen dasar budaya perusahaan, Eugene McKenna dan Nic Beech (2000:15) mengelompokan elemen-elemen budaya perusahaan sebagai berikut :

- a. *Artifacts* , Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, j i k a seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok
- b. *Espoused Values*, Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.
- C. *Basic Underlying Assumption*, Yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Karakteristik Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya perusahaan harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Menurut Surya Dharma dan Haedar Akib (2004:25) mengemukakan 10 (sepuluh) karakteristik budaya perusahaan sebagai berikut :

1. Identitas Anggota ; derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.
2. Penekanan kelompok; derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok dari pada individu.
3. Fokus orang; derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.
4. Penyatuan unit; derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisasi atau bebas.
5. Pengendalian; derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.
6. Toleransi risiko; derajat dimana pekerja didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko.
7. Kriteria ganjaran; derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerja lainnya.
8. Toleransi konflik; Derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka.
9. Orientasi sarana-tujuan; derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
10. Fokus pada sistem terbuka; derajat dimana organisasi memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan eksternal.

Sedangkan menurut Robbins (2001:16) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi atau budaya perusahaan sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
3. Berorientasi Kepada hasil (*Outcome orientation*)
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
5. Berorientasi tim (*Team orientation*)
6. Aggresif (*Aggressiveness*)
7. Stabil (*Stability*)

Dalam literatur lainnya budaya dapat dipecah menjadi 3 (tiga) faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional (Clemente dan Greenspan, 1999). Faktor structural ditentukan oleh ukuran, umur dan sejarah perusahaan,

tempat operasi, lokasi geografis perusahaan dan jenis industry (produk/jasa). Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku. Namun demikian pada penelitian Nugroho (1998) di identifikasikan bahwa cenderung menempatkan budaya bisnis secara tidak proporsional.

Pendapat tentang terbentuknya budaya organisasi ada dua. Pendapat pertama menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk selama terjadi interaksi sosial, baik interaksi internal maupun interaksi eksternal (Morgan,1991). Pendapat kedua menyatakan bahwa budaya organisasi hanya bersumber dari beberapa orang, lebih sering hanya dari satu orang pendiri perusahaan (Kotter dan Hensket, 1992). (Higginson dan Waxler,1993), (Pearce dan Robinson, 1998), (Fisher, 1999).

Berdasarkan dua pandangan yang berbeda tersebut, penelitian ini menganggap budaya individu (Pendiri perusahaan/organisasi) sebagai *variable antecedent*, oleh karena itu konstruk budaya perusahaan mengacu kepada 6 (enam) dimensi budaya organisasi sesuai dengan penelitian Hoestede (1991). Hoefstede (1991) membagi budaya organisasi ke dalam enam dimensi praktis:

1. Dimensi budaya yang berorientasi proses/hasil
2. Dimensi budaya yang berorientasi pegawai/pekerjaan
3. Dimensi budaya yang bersifat parochial/profesional
4. Dimensi budaya yang berorientasi sistem tertutup/terbuka
5. Dimensi budaya yang berorientasi pengendalian longgar/ketat
6. Dimensi budaya yang bersifat normatif/pragmatis

Karakteristik dimensi budaya organisasi dapat dilihat dalam Tabel A. (Lampiran 1)

Komitmen Organisasi / Perusahaan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. (Wiener:198). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai komitmen kerja dan implikasinya adalah loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan terhadap organisasi (perusahaan) tempat mereka bergabung untuk melaksanakan aktivitas bersama dan dapat menimbulkan perilaku yang positif. Komitmen organisasi sangat penting dan disadari oleh semua karyawan sebagai kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan

bersama dan demi kelangsungan hidup komunitas yang ada. Menurut Jewell dan Siegall (1998: 518) komitmen organisasi pada dasarnya dibentuk oleh Sistem nilai pribadi seseorang, sedangkan sistem nilai pribadi seseorang itu sendiri tidak lain adalah bentuk kepribadian yang dimilikinya. Disamping itu pula Chusmir dalam Jewell dan Siegall (1998) menyatakan bahwa orang dengan derajat komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Greenberg (2002: 130) *Organizational commitment is people's attitudes toward the organizations in which they work*. Komitmen organisasi tidak lain adalah sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini tentunya ada dua kemungkinan sikap yang terjadi yaitu positif atau negatif terhadap kondisi organisasi yang ada dan tentunya semua pihak berharap adanya komitmen yang tinggi (positif).

Steers dan Porter (1983:525) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini didukung adanya beberapa faktor antara lain :

1. Adanya penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Adanya kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Newstrom dan Davis (1997 : 260 – 261) Komponen komitmen organisasi meliputi :

1. Komponen *affective* berkaitan dengan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.
2. Komponen *normative* merupakan perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi,
3. Komponen *continuance commitment* merupakan komponen yang didasarkan kepada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry, 1981:Porter *et, el.*, 1974)

Intensitas Peran Akuntansi Manajemen

Proses Akuntansi Manajemen

Pada awalnya akuntansi dibutuhkan karena faktor budaya masyarakat industri (masyarakat barat) sebagai alat pengendalian. Pada saat itu belum ada

pemisahan antara akuntansi keuangan dengan akuntansi manajemen. Oleh karena itu banyaknya kritikan terhadap praktek akuntansi tersebut, dalam perkembangannya akuntansi manajemen merupakan cabang akuntansi tersendiri. Pemisahan akuntansi manajemen tersebut lebih menggambarkan fungsi akuntansi sebagai alat pengendalian. Pengertian lebih modern menjelaskan bahwa akuntansi manajemen merupakan cabang dari akuntansi untuk keperluan pihak internal perusahaan yang bertujuan untuk membantu manajemen di dalam proses pengambilan keputusan, disamping untuk perencanaan dan pengendalian (Horngren, 2002).

Memasuki abad ke 20, tuntutan untuk akuntansi keuangan berkembang, karena tekanan baru bagi setiap perusahaan dari pasar modal, kreditor, lembaga-lembaga pemerintahan, dan otoritas pajak. Johnson dan Kaplan menyatakan bahwa “kebanyakan perusahaan membutuhkan suntikan modal yang dapat diperoleh dari para pemilik modal”. Untuk dapat menanggung modal dari luar tersebut, manajer harus menyediakan laporan keuangan yang telah diaudit oleh kantor akuntan publik (pihak ketiga yang *idenpenden*). Karena para pemilik modal ini mengandalkan pada laporan keuangan yang telah diaudit, akuntan independen memiliki kepentingan yang kuat untuk menyusun standar buku pelaporan keuangan perusahaan. Prosedur costing persediaan yang diadopsi dari akuntan public pada periode awal abad 20 sangat mempengaruhi akuntansi manajemen (Thomas dan Kaplan 1987).

Sebagai konsekuensinya, selama beberapa dekade, akuntan manajemen memfokuskan diri pada usaha menyakinkan bahwa ketentuan akuntansi keuangan telah terpenuhi dan laporan dapat diselesaikan tepat waktu. Tetapi di sebagian besar perusahaan, praktek akuntansi manajemen selama pertengahan tahun 1980-an memiliki perbedaan yang besar dibandingkan praktek umum sekitar Perang Dunia I.

Perkembangan terakhir, tekanan ekonomi mengharuskan adanya inovasi dalam akuntansi manajemen. Polemik umum di masyarakat mengatakan bahwa akuntansi bukanlah budaya Indonesia melainkan budaya Amerika. Relevan dengan pendapat Nugroho (1998) yang menyatakan bahwa diantara para pelaku bisnis Indonesia terdapat *paradox* antara tingginya daya akomodasi terhadap perbedaan budaya dan sifat untuk cenderung menolak perubahan. Namun nampaknya hal ini dipengaruhi nilai-nilai budaya Indonesia yang bernuansa tenggangrasa sekaligus sikap hati-hati yang tinggi. Implikasi lebih lanjut adalah penerimaan budaya sebatas permukaannya saja.

Dimensi Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (IPAM)

Proses akuntansi manajemen menghasilkan informasi bagi pemakai internal. Kebutuhan akan informasi pihak internal berbeda-beda, sehingga kebutuhan akan informasi akuntansi manajemen tidak memiliki pola tertentu. Rasyid (1998) menemukan tidak adanya peran akuntansi dilingkungan perusahaan. Di perusahaan tersebut, akuntansi hanyalah merupakan aktivitas teknis untuk memenuhi persyaratan *go public* dari BAPEPAM, orang – orang departemen akuntansi merasa aktivitas departemennya tidak berguna bagi perusahaan karena tidak menghasilkan uang. Perasaan ini tertanam kuat dalam benak karyawan departemen akuntansi karena manajer mereka (Departemen akuntansi) tidak pernah dilibatkan dalam rapat-rapat pengambilan keputusan walaupun melibatkan aspek keuangan.

Zaresky (1998) menemukan adanya pengaruh budaya dan kekuatan pasar terhadap praktek pengungkapan (*disclosure*) perusahaan bisnis. Penelitian tersebut ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan, apakah yang dapat mengubah budaya perusahaan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut dilakukan pengujian–pengujian terhadap tingkatan pengungkapan (*disclosure*). Anderson dan Sedatole (1998) meneliti peranan data akuntansi dalam manajemen kualitas produk. Manajemen kualitas produk memiliki 2 (dua) kategori, yaitu kualitas desain (*desain quality*) dan kualitas kesesuaian (*conformance quality*). Kategori pertama pada kesesuaian antara spesifikasi desain dengan kebutuhan/*preferensi* konsumen. Kualitas kesesuaian mengaju kepada konsistennya manufaktur dalam menghasilkan produk sesuai dengan spesifikasi desain.

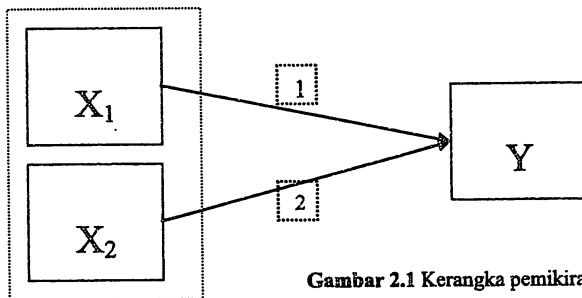
Idealnya akuntansi berperan dalam memberikan informasi yang mendukung keputusan desain produk berkualitas. Akan tetapi penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) budaya antara fungsi akuntansi dengan manajemen kualitas. Sjoblom (1998) mempertanyakan peran akuntansi dengan melihat hubungan antara informasi keuangan dengan manajemen kualitas. Temuannya adalah terbatasnya informasi keuangan dalam mendukung keputusan operasional. Dukungan keputusan operasional lebih banyak diberikan oleh data-data statistik nonkeuangan. Makna dibalik temuan tersebut adalah bahwa akuntansi berperan (sangat) kecil bagi manajemen.

Dalam konteks bisnis, akuntansi diterima sebagai budaya tanpa pemanfaatan optimal fungsinya sebagai penyediaan informasi, padahal budaya dapat menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif (Barney,

1986). Oleh karena informasi akuntansi manajemen tidak memiliki banyak variasi maupun teknik. Penelitian ini hanya menekankan pada manajemen biaya yang mencakup sistem akuntansi manajemen, pengambilan keputusan, perencanaan dan pengendalian

Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian teoritis diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran dari hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan:

X₁ = Budaya Perusahaan

X₂ = Komitmen Perusahaan

Y = Intensitas Peran Akuntansi Manajemen

1 = Pengaruh X₁ terhadap Y

2 = Pengaruh X₂ terhadap Y

Hipotesis Penulisan

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ = Terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen.

H₂ = Terdapat pengaruh komitmen perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen.

METODOLOGI PENULISAN

Jenis Penulisan

Jenis penulisan ini adalah pengujian hipotesis. Menurut Indriantoro *et al.* (2002) penulisan yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penulisan yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar-variabel. Dalam penulisan ini tipe hubungan antar-variabelnya adalah hubungan korelasional (asosiasi). Unit analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah manajer pada perusahaan manufaktur. Data penulisan dikumpulkan dalam satu tahap melalui metode kuesioner yang dikirimkan via pos.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penulisan ini populasi penulisan adalah perusahaan manufaktur yang ada di Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* sampling yaitu *convenience sampling method*. Dalam penulisan ini sampel penulisan adalah 100 karyawan di perusahaan manufaktur yang ada di Bogor dengan jabatan manajer serta general manajer, yang diharapkan telah memiliki pengalaman bekerja dalam industri manufaktur berkisar antara 1 sampai dengan 30 tahun.

Operasionalisasi Variabel, Pengukuran Variabel

Variabel penulisan terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah Budaya Perusahaan(X1) dan Komitmen Perusahaan (X2), sedang variabel terikatnya Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Y). Secara operasional variabel penulisan didefinisikan sebagai berikut:

- a. Budaya perusahaan adalah sistem nilai nilai yang dikayini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan. Berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur budaya perusahaan digunakan instrumen yang dikembangkan M Laras W (2005) yaitu prosedur kerja, manajemen dan cara kerja.
- b. Komitmen perusahaan adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Alat ukur yang digunakan adalah motivasi, sikap dan persepsi.
- c. Intensitas peran akuntansi manajemen. Proses akuntansi manajemen menghasilkan informasi bagi pemakai internal. Kebutuhan akan informasi pihak internal berbeda-beda, sehingga kebutuhan akan informasi akuntansi manajemen tidak memiliki pola tertentu. Penelitian ini hanya menekankan pada manajemen biaya yang mencakup sistem akuntansi manajemen, pengambilan keputusan, perencanaan dan pengendalian. Alat ukur yang digunakan adalah pengendalian cara kerja, kualitas kerja dan pengendalian keuangan.

Instrumen Penulisan

Dalam penulisan ini digunakan instrumen penulisan berupa kuesioner. Kisi-kisi instrumen penulisan untuk mengukur budaya perusahaan, komitmen

perusahaan dan intensitas peran akuntansi manajemen dapat dilihat dalam Tabel B (lampiran 2).

Lokasi dan Waktu Penulisan

Lokasi pelaksanaan penulisan ini dilaksanakan di beberapa perusahaan manufaktur yang ada di Bogor dan pelaksanaannya di mulai bulan Juni 2008 sampai dengan September 2008

Rencana Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisa data yang akan dilakukan meliputi deskripsi data, uji normalitas data, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis dan interpretasi hasil analisis.

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penulisan ini adalah para manajer dan general manajer dari berbagai departemen/unit kerja dalam perusahaan manufaktur yang ada di Bogor. Metode pengumpulan data adalah pengiriman kuesioner dengan pos dengan jangka waktu pengembalian 5 minggu. Dari 100 kuesioner yang dikirimkan, yang diterima kembali 52 buah (respon rate nya 52%) dan yang dapat diolah 45 buah (45%). Profil responden penelitian dapat dilihat dalam Tabel C (lampiran 2).

Deskripsi Data

Berdasarkan 45 orang responden yang mengisi kuesioner penulisan secara lengkap dapat dideskripsikan pada Tabel D (lampiran 3), sebagai berikut :

- a. Variabel Budaya Perusahaan (X_1) diperoleh rentangan (*range*) sebesar 19 ; nilai terendah (*min*) sebesar 28; nilai tertinggi (*max*) sebesar 47; jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 1672; nilai tengah (*median*) sebesar 36,00; nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 35; rata-rata (*mean*) sebesar 37,16 dengan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 5,059; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 25,589; nilai kemencengan dari data (*skewness*) sebesar 0,091 dan ukuran puncak dari distribusi data (*kurtosis*) sebesar -0,905.
- B. Variabel Komitmen Perusahaan (X_2) diperoleh rentangan (*range*) sebesar 27; nilai terendah (*min*) sebesar 23; nilai tengah (*median*) sebesar 35,00; nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 34; nilai tertinggi (*max*) sebesar 50; jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 1611; rata-rata (*mean*) sebesar 35,80

- dengan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 5,558; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 30,891; nilai kemencengan dari data (*skewness*) sebesar 0,212 dan ukuran puncak dari distribusi data (*kurtosis*) sebesar 0,657.
- c. Variabel Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Y) diperoleh rentangan (*range*) sebesar 24; nilai tengah (*median*) sebesar 39,00; nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 32; nilai terendah (*min*) sebesar 26; nilai tertinggi (*max*) sebesar 50; jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 1753; rata-rata (*mean*) sebesar 38,96 dengan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 5,600; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 31,362; nilai kemencengan dari data (*skewness*) sebesar 0,197 dan ukuran puncak dari distribusi data (*kurtosis*) sebesar -0,337.

Uji Normalitas Data

Hasil pengujian dengan statistik non-parametrik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat disimpulkan variabel Budaya Perusahaan terdistribusi secara normal. Demikian pula variabel Komitmen Perusahaan dan variabel Intensitas Peran Akuntansi Manajemen terdistribusi secara normal. Uji Normalitas lihat di Tabel E (lampiran 3).

Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner terhadap responden penulisan yang sebenarnya harus dilakukan penyebaran kuesioner uji coba. Tujuannya untuk mengetahui apakah instrumen penulisan tersebut valid dan reliabel. Dalam penulisan ini dilakukan penyebaran kuesioner uji coba pada karyawan yang bekerja di PT Indolakto dan PT Muara Krakatau.

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan *SPSS 14.0 for Windows* mendapatkan hasil sebagai berikut: variabel Budaya Perusahaan yang tidak valid adalah butir kuesioner 3, 9 sedangkan variabel Komitmen Perusahaan 5,12 dan variabel Intensitas Peran Akuntansi Manajemen yang tidak valid adalah butir kuesioner 2 dan 6. sehingga setiap variabel yang butir pertanyaan yang valid berjumlah 10 item

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian *SPSS 14.0 for Windows* mendapatkan nilai Cronbach

Alpha variabel Budaya Perusahaan, Komitmen Perusahaan dan Peran Intensitas Akuntansi Manajemen masing – masing sebesar 0,745, 0,811 dan 0,851, maka *reliabel* (Nunally, 1967 dalam Ghozali, 2006)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output SPSS didapatkan korelasi antar-variabel bebas sebesar -0.647 atau 64,7 % dan karena nilainya dibawah 90% maka diindikasikan tidak terdapat multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel F dan Tabel G (lampiran). Berdasarkan output dari SPSS mendapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,615 dengan signifikansinya $0,844 > 0,05$ yang artinya data residual terdistribusi normal. Hasil uji dapat dilihat dalam Tabel H (lampiran 4).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yang digunakan adalah metode Durbin Watson, jika ditemukan adanya autokorelasi maka spesifikasi model regresi tersebut adalah salah. Nilai Durbin Watson yang didapatkan adalah sebesar 1,719 sedangkan berdasarkan tabel untuk $n = 45$ dan $k = 2$ didapatkan nilai du sebesar 1,615. Sehingga $1,615 < 1,719 < 4 - 1,615$, artinya tidak terdapat autokorelasi sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel I (lampiran 4).

Uji Hipotesa

1. Uji Signifikansi Korelasi

Uji korelasi sederhana, Antara variabel X_1 dan Y.

Berdasarkan hasil output dari SPSS didapatkan koefisien korelasi antara variabel Budaya Perusahaan (X_1) dan variabel Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Y) sebesar 0,434 (nilai cukup kuat) yang signifikan pada 0,003. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Perusahaan dan Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$) sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan kepada populasi. Uji korelasi dapat dilihat pada Tabel J (lampiran 5).

Uji korelasi sederhana, Antara variabel X_2 dan Y

Berdasarkan hasil output dari SPSS didapatkan koefisien korelasi antara variabel Komitmen Perusahaan (X_2) dan variabel Intensitas Peran Akuntansi

Manajemen (Y) sebesar 0,524 (kekuatan hubungannya cukup kuat) yang signifikan pada 0,000. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Perusahaan dan Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$) sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan kepada populasi. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel K (lampiran 5).

Uji Signifikansi Regresi

Uji regresi sederhana, antara X_1 dengan Y

Berdasarkan hasil output SPSS didapatkan koefisien regresi sederhana sebesar 0,481; konstanta sebesar 21,092; F hitung sebesar 9,995 dan t hitung sebesar 3,161 dan taraf signifikansi masing-masing 0,003. (hasil uji dapat dilihat pada Tabel L dan Tabel M (lampiran 5).

Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen (tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut didapatkan persamaan garis regresi sederhana:

$$\text{Intensitas peran akuntansi manajemen} = 21,092 + 0,481 \text{ Budaya perusahaan}$$

Uji regresi sederhana, antara X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil output SPSS didapatkan koefisien regresi sederhana sebesar 0,528; konstanta sebesar 20,055; t hitung 4,231 dan taraf signifikansi masing-masing 0,000. lihat pada Tabel N dan Tabel O (lampiran). Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen (tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut didapatkan persamaan garis regresi sederhana:

$$\text{Intensitas peran akuntansi manajemen} = 20,055 + 0,528 \text{ komitmen perusahaan}$$

Konstanta sebesar 20,055 menunjukkan intensitas peran akuntansi manajemen jika tidak ada perubahan nilai pada komitmen perusahaan. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,528 menunjukkan nilai peningkatan intensitas peran akuntansi manajemen jika terjadi penambahan sebesar satu unit pada komitmen perusahaan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien korelasi sederhana antara X_1 dan Y didapatkan nilai sebesar 0,434 atau *R Square* adalah 0,189 ($0,434 \times 0,434$), sedangkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,170. Artinya variabel Intensitas peran akuntansi manajemen 18,9 % ditentukan oleh budaya perusahaan sedang sisanya 100% - 18,9% atau 81,1% diluar model. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel P, (lampiran).

Berdasarkan koefisien korelasi sederhana antara X_2 dan Y didapatkan nilai sebesar 0,524 atau *R Square* adalah 0,275 ($0,524 \times 0,524$), sedangkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,258. Artinya variabel intensitas peran akuntansi manajemen 25,8 % ditentukan oleh budaya perusahaan sedang sisanya 100% - 25,8% atau 74,2% diluar model. Lihat pada Tabel Q (lampiran).

Berdasarkan koefisien korelasi berganda antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,539 sehingga koefisien determinasinya sebesar 0,5392 = 0,290 atau 29,0%. Sedangkan berdasarkan metode *Adjusted R Square* yang lebih akurat didapatkan 0,256 atau 25,6%. (Tabel 4.13). Kesimpulannya adalah variasi terhadap variabel Intensitas peran akuntansi manajemen dapat dijelaskan melalui variabel Budaya Perusahaan dan variabel Komitmen Perusahaan sebesar 25,6%, sisanya sebesar 74,4% berada di luar model penulisan.

Pembahasan Hasil Analisa dan Interpretasi

Berdasarkan hasil penulisan pada perusahaan manufaktur yang ada di Bogor hasil analisis data ternyata menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan memiliki pengaruh terhadap variabel Intensitas Peran Akuntansi Manajemen namun tidak terlalu erat/kuat ($r = 0,434$). Perubahan Budaya Perusahaan akan membawa pengaruh positif (naik) terhadap perkembangan Intensitas Peran Akuntansi Manajemen dan koefisien regresi sebesar 0,181 berarti setiap penambahan 1 poin Budaya Perusahaan akan meningkatkan sebesar 1,81 % terhadap intensitas Peran Akuntansi Manajemen. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan budaya perusahaan dalam kaitannya dengan peran akuntansi manajemen.

Seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Eddy R Rasyid Peran antara Akuntansi dan Budaya Perusahaan menegaskan bahwa praktek akuntansi adalah praktek budaya, artinya bagaimana dipraktekkan dan apa makna bagi kehidupan perusahaan, dibentuk oleh budaya organisasi yang

melingkupinya, juga ditunjukkan hal yang sebaliknya, yaitu akuntansi juga menentukan bentuk budaya organisasi.

Begitu juga penulisan yang dilakukan oleh Eka Priastana Putra dan Ainum Naim (2000) menyatakan budaya sangat mempengaruhi intensitas peran akuntansi manajemen dengan nilai koefisien korelasi (R^2) yang tinggi. Dan hal tersebut juga sesuai dengan penulisan yang dilakukan oleh M.Laras W (2005) bahwa Budaya Perusahaan mempengaruhi Intensitas Peran Akuntansi Manajemen. Budaya perusahaan kaitannya dengan akuntansi terutama akuntansi manajemen merupakan sistem kontrol sosial di dalam organisasi sehingga individu-individu yang ada dalam organisasi mempunyai kesamaan persepsi, perilaku maupun cara untuk menyelesaikan suatu masalah. Tujuan utama perusahaan menciptakan sistem kontrol sosial tersebut karena adanya kepentingan tertentu yang harus direalisasikan. Untuk mendukung pencapaian kepentingan tersebut diciptakanlah perangkat lunak yaitu budaya perusahaan, dengan adanya budaya perusahaan tersebut diharapkan dapat memperkuat perangkat keras yang telah diciptakannya dalam hal ini seperti anggaran, aturan, pusat tanggungjawab dan lain-lain. Apabila budaya perusahaan sebagai perangkat lunak dapat selaras dengan anggaran sebagai perangkat kerasnya maka akan terbentuk suatu sinergi. Sinergi tersebut sering disebut *goal congruence*.

Dari hasil analisis data ternyata variabel Komitmen Perusahaan memiliki pengaruh terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen cukup erat/kuat ($r = 0,524$). Perubahan Komitmen Perusahaan akan membawa pengaruh positif (naik) terhadap perkembangan Intensitas Peran Akuntansi Manajemen dan koefisien regresi sebesar 0,421 berarti setiap penambahan 1 poin komitmen perusahaan akan meningkatkan sebesar 4,21 % terhadap intensitas Peran Akuntansi Manajemen. Oleh karena itu sangat diperlukan komitmen perusahaan jika dikaitkan dengan Peran Akuntansi Manajemen di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penulisan J. Sumarno (SNA VIII Solo 15-16 September 2005) bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja manajerial dan partisipasi anggaran dengan hasil positif dan signifikan. Menurut Sudibyo (1989) menyatakan bahwa akuntansi manajemen bisa dibahas dengan pendekatan keprilakuan dimana penekanan ini yaitu aspek manusia di dalam perusahaan menjadi perhatian utama. Akuntansi manajemen sendiri adalah salah satu cabang ilmu akuntansi yang menghasilkan informasi bagi manajemen atau pihak internal

perusahaan. Pengguna utama akuntansi manajemen adalah para manajer yang bertugas merencanakan kegiatan, menerapkan rencana, dan mengendalikan serta mengarahkan kegiatan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu informasi akuntansi manajemen digunakan untuk mengukur kinerja manajemen, maka aspek perilaku manusia perlu diperhatikan. Dari hasil analisis data ternyata variabel Budaya Perusahaan (X1) dan Komitmen Perusahaan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Y) cukup erat/kuat ($r = 0,539$). Artinya Perubahan Budaya Perusahaan dan Komitmen Perusahaan akan membawa pengaruh positif (naik) terhadap perkembangan Intensitas Peran Akuntansi Manajemen.

Kesimpulan

1. Budaya Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen. Besarnya hubungan antara variabel budaya perusahaan dengan intensitas peran akuntansi manajemen adalah sebesar 0,434; sedangkan kontribusi variabel budaya perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen adalah sebesar 17,00 % (*Adjusted R Square*) sisanya 83,0 % ditentukan oleh variabel lain. Hasil ini mengindikasikan budaya perusahaan berpengaruh terhadap intensitas peran akuntansi manajemen di perusahaan manufaktur yang ada di Bogor, hal ini telah sesuai dengan penulisan Eka Priastana Putra dan Ainum Naim (2000) dan M Laras W (2005)
2. Komitmen Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen. Besarnya hubungan antara variabel komitmen perusahaan dengan intensitas peran akuntansi manajemen adalah sebesar 0,524; sedangkan kontribusi variabel komitmen perusahaan terhadap intensitas peran akuntansi manajemen adalah sebesar 25,8% (*Adjusted R Square*) sisanya 74,2% ditentukan oleh variabel lain. Hasil ini mengindikasikan komitmen perusahaan berpengaruh terhadap intensitas peran akuntansi manajemen pada perusahaan manufaktur di Bogor.

Keterbatasan

1. Tingkat partisipasi responden yang rendah dan tidak ada interaksi langsung dengan responden saat pengisian kuesioner
2. Jumlah responden masih perlu diperbanyak agar dapat digeneralisir
3. Responden bekerja pada perusahaan yang berbeda-beda dengan tingkat kompleksitas, kinerja keuangan, dan jumlah karyawan yang berbeda, yang akan mempengaruhi hasil penelitian.

Saran

1. Men...
2. Haru...
3. Men...

Daftar

Amey, I
Anthon

Anthon

Budhi I

Brown,

Cooper,

Garriso

Ghozal

Gujarat

Halima

Horngre

Ikatan A

Saran

1. Mengingat berbagai keterbatasan tersebut diatas, kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan hal hal sebagai berikut :
2. Harus dilakukan pendekatan terlebih dahulu kepada calon responden untuk meningkatkan partisipasi.
3. Memperluas hasil penulisan dengan menambahkan variabel operasional lainnya yang relevan.

Daftar Pustaka

- Amey, I, 2001 Budget Planning, and Control System, New York, Pitman.
- Anthony, Robert N, John Dearden, and Norton M Bedford, Management Control System, 5th 2000 edition, Richard D Irwin Inc, USA,
- Anthony, N Robert and Govindarajan, 2002 Sistem Pengendalian Manajemen, Jakarta, Salemba Empat
- Budhi Masthuri, Budaya Perusahaan yang Baik, Majalah Media Nusantara Edisi XIV 2008.
- Brown, J, Lewis. 2000, Full Costing, Bab IV. Hand Book of Managemen Accounting, terjemahan, PT Elek Media Computindo, Jakarta, Indonesia
- Cooper, Robin and Robert S Kaplan, 2001 The Design of Cost Managemen Systems, Prentice Hall International, USA.
- Garrison, Ray H. 2001, Managerial Accounting Concepts for Planning, Control, Decision Making, 4th edition, Business Publication Inc, Texas, USA.
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, 2004, Basic Econometrics, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies
- Halimatusyadiah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kultur Organisasi terhadap Komunikasi dalam Tim Audit, Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya 16 – 17 Oktober 2003 Hal 1061 - 1072
- Horngren, Charles T, Cost Accounting : A Managerial Accounting Emphasis, Prentice Hall Internasional of India Private Ltd, India, 2000
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2004, Standar Akuntansi Keuangan per 1 Oktober 2004, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Institute of Chartered Accountants in England & Wales, 2005, Audit Quality Agency Theory and The Role of Audit
- Juniarti, Hubungan karakteristik informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.
- Kaplan, Robert S and Anthony A Atkison, 2001, Advanced Management Accounting, Prentice Hall International, Singapore.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2001, Principles of Marketing, 5th Edition, Prentice Hall International
- Laras W.,M , 2005, Pengaruh Budaya Terhadap Intensitas Peran Akuntansi Manajemen di perusahaan manufaktur di Jakarta.
- Mulyadi, RA Supriyono, Akuntansi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, BPFE, Yogyakarta,
- Rasyid, Eddy, R, 1998, Saling – Peran (Interplay) antara Akuntansi dan Budaya Perusahaan : Penelitian Empiris dengan Metode Interpretif-Etnografis, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.1, No.1 hal 43 – 66.
- Riduwan, 2005, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Cetakan Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Ridwan Jauhari, M, 2006 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (studi kasus di margaria group) .
- Sumarno J., Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan kinerja Manajerial, (Studi empiris pada kantor cabang perbankan Indonesia di Jakarta) SNA VIII Solo, 15 – 16 September 2005, hal 586 - 616
- Supranto J., 2000, Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid Kesatu, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Supranto J., 2004, Statistik Pasar Modal Keuangan dan Perbankan (Edisi Revisi), Cetakan Kedua, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Lampiran

<i>Orien</i>
1. M
2. U
3. M
<i>Orien</i>
1. O
ke
2. K
<i>Bersi</i>
1. N
ha
2. O
pa
ke
3. Ti
4. B
je
5. M
pe
<i>Siste</i>
1. O
da
lu
2. H
ny
3. P
la
<i>Peng</i>
1. L
ad
2. W
3. Ja
<i>Norm</i>
1. Pe
be
da
di

Sumber

Lampiran 1

Daftar Tabel
Tabel A. Karakteristik Dimensi Budaya

<i>Orientasi pada proses</i> 1. Menghindari resiko 2. Usaha yang terbatas 3. Monoton dari hari ke hari	<i>Orientasi pada hasil</i> 1. Mengambil resiko 2. Usaha maksimal 3. Dinamis dari hari ke hari
<i>Orientasi pada pegawai</i> 1. Organisasi tanggap dengan kesejahteraan pegawai 2. Keputusan dibuat kelompok	<i>Orientasi pada pekerjaan</i> 1. Kehidupan organisasi hanya didasarkan pada kompetensi pekerjaan 2. Keputusan dibuat individu
<i>Bersifat parochial</i> 1. Norma kerja organisasi seperti halnya norma rumah 2. Operasi perusahaan didasarkan pada latar belakang sosial dan keluarga (pegawai) 3. Tidak memandang jauh kedepan 4. Berasosiasi dengan perusahaan jepang 5. Memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan rendah	<i>Bersifat profesional</i> 1. Kehidupan organisasi hanya didasarkan pada kompetensi pekerjaan 2. Berpikir jauh ke depan.
<i>Sistem Tertutup</i> 1. Organisasi dan orang - orang di dalamnya tertutup dengan pihak luar 2. Hanya orang tertentu yang merasa nyaman dalam organisasi 3. Pegawai baru perlu waktu relative lama untuk menyesuaikan diri	<i>Sistem Terbuka</i> 1. Organisasi dan orang -orang didalamnya terbuka dengan pendatang baru dan pihak luar 2. Hampir setiap orang merasa nyaman di dalam organisasi 3. Pegawai baru hanya perlu beberapa dari untuk menyesuaikan dari.
<i>Pengendalian ketat</i> 1. Lingkungan kerja menyadari adanya cost 2. Waktu pertemuan on time 3. Jarang humor	<i>Pengendalian longgar</i> 1. Tak seorangpun berpikir tentang cost 2. Waktu pertemuan in time 3. Sering humor
<i>Normatif</i> 1. Penekanan pada prosedur yang benar, prosedur lebih penting daripada hasil, Standar unit dirasakan sangat penting.	<i>Pragmatis</i> 1. Penekanan pada kebutuhan konsumen, hasil lebih penting daripada prosedur yang benar. 2. Etika bisnis lebih bersifat pragmatis daripada bersifat dogmatis.

Sumber : Hoefstede (1991)

Lampiran 2

Tabel B. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Budaya Perusahaan (X ₁)	Prosedur Kerja	Standar Operasional Prosedur	1,2,3,4
	Manajemen	Cara menerapkan budaya kerja diperusahaan	5,10
	Cara kerja	Cara teknis karyawan bekerja	7,8,9
Komitmen Perusahaan (X ₂)	Motivasi	Target kerja karyawan	11,17
	Sikap	Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan	12,13,15,19
	Persepsi	Tanggapan persepsi karyawan	14,16,18, 20
Intensitas Peran Akuntansi Manajemen (Y)	Pengendalian cara kerja	Sistem kerja terhadap target waktu	31
	Kualitas kerja	Sistem kerja terhadap target hasil kerja	32,33,
	Pengendalian keuangan	Biaya operasional tetap berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan	34,35,36, 37,38,39, 40

Tabel C, Deskripsi Demografi Responden

KETERANGAN	Frekuensi	Persentase
JENIS KELAMIN		
• Laki – laki	30	66,7 %
• Perempuan	14	33,3 %
JUMLAH	45	100,00 %
PENDIDIKAN TERAKHIR		
• S2	14	31,1 %
• S1	28	62,2 %
DIPLOMA 3	3	6,7 %
JUMLAH	45	100,00 %
JABATAN		
• General Manager	12	26,7 %
• Manager	33	73,3 %
JUMLAH	45	100,00 %
LAMA BEKERJA		
• < 10 Tahun	14	31,1 %
• 10 - 15 Tahun	21	46,7 %
• 15 - 20 Tahun	6	13,3 %
• 20 - 25 Tahun	2	4,4 %
• > 25 Tahun	2	4,4 %
JUMLAH	45	100,00 %
UNIT KERJA		
• Bagian Akuntansi	18	40,0 %
• Bagian Pemasaran	8	17,8 %
• Bagian Produksi	19	42,2 %
JUMLAH	45	100,00 %

Sumber: data primer diolah

Lampir

N

Mean
Std. E
Medi
Mode
Std. D
Variat
Skew
Std. E
Kurtos
Std. E
Rang
Minir
Maxir
Sum

Sumber:

N

Normal

Most E
Differ

Kolmog
Asymp.

a. Te

b. C

Sumber:

Lampiran 3

Tabel D. Deskripsi data
Statistics

		BUDAYA PERUSAHAAN	KOMITMEN PERUSAHAAN	INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		37,16	35,80	38,96
Std. Error of Mean		,754	,829	,835
Median		36,00	35,00	39,00
Mode		35	34	32
Std. Deviation		5,059	5,558	5,600
Variance		25,589	30,891	31,362
Skewness		,091	,212	,197
Std. Error of Skewness		,354	,354	,354
Kurtosis		-,905	,657	-,337
Std. Error of Kurtosis		,695	,695	,695
Range		19	27	24
Minimum		28	23	26
Maximum		47	50	50
Sum		1672	1611	1753

Sumber: data primer diolah

Tabel E. Hasil pengujian normalitas data
One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		BUDAYA PERUSAHAAN	KOMITMEN PERUSAHAAN	INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,43	35,63	39,67
	Std. Deviation	5,361	5,404	5,384
Most Extreme Differences	Absolute	,139	,119	,083
	Positive	,139	,119	,083
	Negative	-,136	-,117	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,760	,650	,452
Asymp. Sig. (2-tailed)		,610	,791	,987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Lampiran 4

Tabel F. Hasil pengujian koefisien antar variabel bebas
Coefficient Correlations

Model			KOMITMEN PERUSAHAAN	BUDAYA PERUSAHAAN
1	Correlations	KOMITMEN PERUSAHAAN	1,000	-,647
		BUDAYA PERUSAHAAN	-,647	1,000
	Covariances	KOMITMEN PERUSAHAAN	,030	-,021
		BUDAYA PERUSAHAAN	-,021	,036

a. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel G. Hasil pengujian VIF
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,139	5,632		3,043	,004		
	BUDAYAPERUSAHAAN	,181	,189	,164	,961	,342	,581	1,720
	KOMITMEN PERUSAHAAN	,421	,172	,418	2,451	,018	,581	1,720

a. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel H. Hasil pengujian Normalitas residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters	a,b	Mean	,0000000
		Std. Deviation	4,71822266
Most Extreme Differences		Absolute	,092
		Positive	,092
		Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z			,615
Asymp. Sig. (2-tailed)			,844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel I. Hasil pengujian Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,539 ^a	,290	,256	,4829	1,719

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN PERUSAHAAN, BUDAYAPERUSAHAAN

b. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Lampiran 5
Tabel J. Hasil pengujian korelasi sederhana
Correlations

		BUDAYA PERUSAHAAN	INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN
BUDAYA PERUSAHAAN	Pearson Correlation	1	,434**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	45	45
INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN	Pearson Correlation	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel J. Hasil pengujian korelasi sederhana
Correlations

		INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN	KOMITMEN PERUSAHAAN
INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN	Pearson Correlation	1	,524**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
KOMITMEN PERUSAHAAN	Pearson Correlation	,524**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel L. Hasil pengujian t statistik regresi sederhana antara X2 - Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,092	5,701		3,699	,001		
BUDAYA PERUSAHAAN	,481	,152	,434	3,161	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel M. Hasil pengujian F statistik regresi sederhana antara X₁ dan Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,249	1	260,249	9,995	,003 ^a
	Residual	1119,662	43	26,039		
	Total	1379,911	44			

a. Predictors: (Constant), BUDAYAPERUSAHAAN

b. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel N. Hasil pengujian t statistik regresi sederhana antara X₁ dan Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,055	4,740		4,231	,000		
	KOMITMEN PERUSAHAAN	,528	,131	,524	4,034	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel O. Hasil pengujian F statistik regresi sederhana antara X₁ dan Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,862	1	378,862	16,274	,000 ^a
	Residual	1001,049	43	23,280		
	Total	1379,911	44			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN PERUSAHAAN

b. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel P. Koefisien determinasi variabel X₁ dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,434 ^a	,189	,170	5,103

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN PERUSAHAAN

b. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel Q. Koefisien determeinasi variabel X₂ dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,258	4,825

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN PERUSAHAAN

b. Dependent Variable: INTENSITAS PERAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS