

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PT. Propan Raya I.C.C Cab. Bandung**

Oleh :
Joko Saptoro dan Gun Gunawan

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Langlangbuana**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Populasi dalam penelitian ini manajer karyawan PT. Propan Raya I.C.C Cab. Bandung. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah responden karyawan manajer. Data penelitian merupakan data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial 2) Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial 3) sistem akuntansi informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

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

I. PENDAHULUAN

Budaya terwujud dari permukaan sampai mendalam pada simbol semangat, ritual, dan nilai-nilai. Budaya bangsa organisasi pada tingkat simbol, semangat, ritual bersama, dan praktik. Budaya organisasi cenderung dapat dirubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik stabil. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian ,(Sedarmayanti, 2015:351). Teknologi dan lebih lagi teknologi informasi, secara radikal telah mengubah cara berkomunikasi anggota organisasi. Sebagai contoh, teknologi secara signifikan telah meningkatkan kemampuan manajer untuk memataui kinerja individu atau tim (Robbins, 2007:326). Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan tujuan manajemen tertentu. Inti dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah proses

dideskripsikan oleh aktivitas aktivitas seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengolahan informasi (Hansen and Mowen, 2009:4).

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang baik. Berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkret, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada di dalam daerah wewenangnya (Ristauli Debora Sianipar, 2013).

II. KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Adam Ibrahim (2010:195), budaya organisasi/kerja secara harfiahnya terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi/kerja. Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta budhayah, bentuk jamak dari budhi yang artinya "akal atau segala sesuatu yang

berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”.

Robbins dalam Didit Darmawan (2013:147-148) mengungkapkan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*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 pada tim (*team orientation*)
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*stability*)

Teknologi Informasi

Sedangkan menurut Williams & Sawyer dalam Suyanto (2005:10) teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi.

Tabel 2.1

Kategori Pemrosesan Informasi dan Teknologi Informasi

Tugas pemrosesan Informasi	Keterangan	Alat Teknologi Informasi
Menangkap informasi	Memperoleh informasi pada titik asalnya	Teknologi input, misalnya: <i>Mouse, Keyboard, Barcode reader</i>
Menyampaikan informasi	Menyajikan informasi dalam bentuk yang paling berguna	Teknologi misalnya: <i>Screen, Printer, Speaker</i>

Menciptakan informasi	Memproses informasi untuk memperoleh informasi baru	Teknologi <i>software</i> , misalnya: <i>Word processing, Payroll, ExpertSystem</i>
Menyimpan informasi	Menyimpan informasi untuk penggunaan waktu yang akan datang	Teknologi penyimpanan, misalnya: <i>Hard disk, CD Rom, Tape</i>
Mengkomunikasikan informasi	Menyampaikan informasi ke orang lain atau ke lokasi lain	Teknologi telekomunikasi, misalnya: <i>Modem, Satellite</i>

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Kautsar dan Farid (2016:6) Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen.

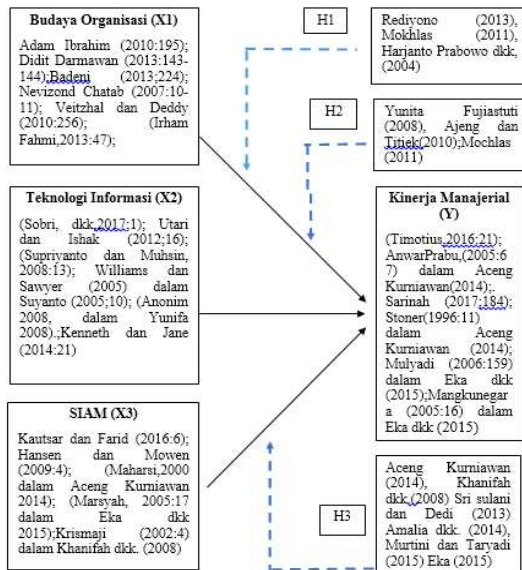
Dengan penjelasan sebelumnya Chenhall dan Morris merumuskan karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang bersifat *broad scope*, *timeliness*, *aggregated*, dan *integrated* (Chenhall & Morris dalam Susi dan Hariyati 2014) sebagai berikut:

- a. *Broad scope*
- b. *Timeliness*
- c. *Aggregated*
- d. *Integrated*

Organisasi dibentuk agar berjalan, berkembang, memberi hasil

nyata, dan tetap bertahan untuk menjalankan kegiatannya. Tentulah ini semua dibantu oleh individu-individu didalam organisasi tersebut. Dan setiap individu yang berperan, harus memberi sumbangsih kinerja terhadap organisasi kinerja berbicara mengenai apa yang bisa dikerjakan dan yang bisa dihasilkan individu untuk organisasi (Timotius, 2016:218).

III. KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H2 : Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H3 : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial

IV. METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti budaya organisasi, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi serta kinerja manajerial pada PT. Propan Raya ICC. Pengukuran variabel-variabel ini, diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner (item pernyataan) yang bersifat tertutup dan diberikan

peluang untuk dapat menjawab secara terbuka dan memakai skor nilai.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:39). Pada penelitian ini budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi merupakan Variabel Bebas (*Independent Variable*), sedangkan Kinerja Manajerial merupakan Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan manajer yang berkaitan dengan penelitian ini, dengan demikian yang akan menjadi populasi adalah seluruh manajer pada PT. Propan Raya ICC yaitu sebanyak 42 pegawai.

Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel, Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Menurut Hair *et al* (2014:20), ukuran sampel minimal untuk SEM-PLS dapat ditentukan dengan cara:

1. Power Analysis

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

Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan power analysis pada tingkat signifikan 5% dan $R^2 = 0,5$ % maka sampel yang diambil sebesar 42 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah :

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

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

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

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

Sehingga dapat dibuat kategori skor sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pedoman Kategori Rata-rata
Skor Tanggapan Responden

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

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diukur melalui 7 dimensi dioperasionalkan menjadi 8 indikator.

Berdasarkan penelitian hasil perhitungan skor total skor rata – rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari variabel budaya organisasi sebesar 3,80 berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Propan Raya ICC Baik .

Grand Mean sebesar 3,80 ekuivalen dengan 76 %. Artinya bahwa budaya organisasi pada perusahaan sudah berjalan baik karena inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas telah diterapkan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tetapi bila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata budaya organisasi masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor aktual 76 % menunjukkan nilai sebesar 24 %. Seharusnya gap ini dapat dieliminir

sehingga kondisi dilapangan mengenai budaya organisasi berada pada level 100% yaitu skor optimal budaya organisasi. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi ideal yang diharapkan yaitu budaya organisasi sangat memadai (semua responden menjawab skala 5).

Analisis Deskriptif Teknologi Informasi

Teknologi informasi diukur melalui 5 dimensi dioperasionalkan menjadi 8 indikator.

Berdasarkan penelitian hasil perhitungan skor total skor rata – rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari variabel teknologi informasi sebesar 3,77 berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi pada PT. Propan Raya ICC Baik .

Grand Mean sebesar 3,77 ekuivalen dengan 75,4 %. Artinya bahwa teknologi informasi pada perusahaan sudah berjalan baik karena menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan, dan mengkomunikasikan telah diterapkan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tetapi bila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata teknologi informasi masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor aktual 75,4% menunjukkan nilai sebesar 24,6%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai teknologi informasi berada pada level 100% yaitu skor optimal teknologi informasi. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi ideal yang diharapkan yaitu teknologi informasi sangat memadai (semua responden menjawab skala 5).

Analisis Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi manajemen diukur melalui 5 dimensi dioperasionalkan menjadi 8 indikator.

Berdasarkan penelitian hasil perhitungan skor total skor rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari

variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 3,69 berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen pada PT. Propan Raya ICC dikategorikan baik.

Grand mean sebesar 3,69 ekuivalen dengan 73,8%. Artinya bahwa sistem informasi akuntansi manajemen pada perusahaan berjalan baik karena *broadscope, timelines, agregation, dan integration* yang menunjang sistem informasi akuntansi manajemen tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata sistem informasi akuntansi manajemen masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor actual 73,8% menunjukkan nilai sebesar 26,2%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen berada pada level 100% yaitu skor optimal sistem informasi akuntansi manajemen. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi aktual sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu sistem informasi akuntansi manajemen sangat memadai (semua responden menjawab 5 skala).

Analisis Deskriptif Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial diukur melalui 8 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 16 indikator.

Berdasarkan penelitian hasil perhitungan skor total skor rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari variabel kinerja manajerial sebesar 3,63 berada diantara interval 3,41-4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial pada PT. Propan Raya ICC dikategorikan baik.

Grand mean sebesar 3,63 ekuivalen dengan 72,6%. Artinya bahwa kinerja manajerial pada perusahaan berjalan baik karena perencanaan,

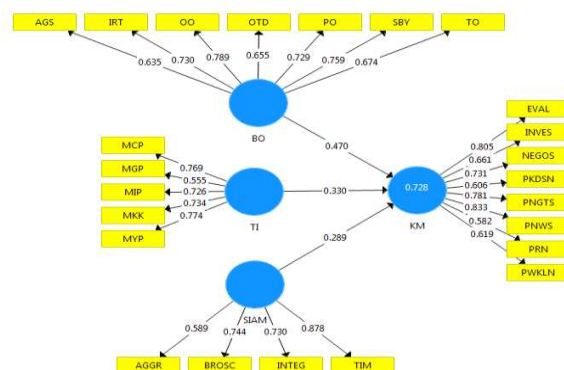
investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi, dan perwakilan yang menunjang kinerja manajerial tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tetapi apabila dibandingkan dengan skor ideal (100%) ternyata kinerja manajerial masih menghadapi kendala. Gap antara skor ideal 100% dengan skor actual 72,6% menunjukkan nilai sebesar 27,4%. Seharusnya gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai kinerja manjerial berada pada level 100% yaitu skor optimal kinerja manajerial. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi aktual kinerja manajerial, sehingga diharapkan bisa berkurang agar tercapai kondisi ideal yang diharapkan yaitu kinerja manajerial sangat memadai (semua responden menjawab 5 skala).

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

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

Model pengukuran digunakan sebagai *goodness of fit* untuk outer model. Dimana dalam uji kecocokan model ini dijelaskan baik *convergent validity* dan *discriminant validity*, *convergent validity* berupa *loading factor* yang menjelaskan proporsi variance

masing-masing variabel *manifest* (dimensi/indikator) yang dapat dijelaskan didalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana yang lebih dominan dalam merefleksikan variabel laten. Dimensi yang memiliki *loading factor* kurang 0,5 sebaiknya dikeluarkan dari model. Selain itu diperoleh *t-value* lebih besar untuk masing-masing variabel *manifest*. Dimana apabila *t-value* lebih besar 1,96 memiliki arti bahwa variabel manifest mereflesikan dengan baik variabel latennya. Untuk *discriminant validity* akan diketahui *average variance extracted (AVE)*, dan *composite reliability (CR)* sebagai uji kecocokan variabel manifest yang mampu merefleksikan variabel latennya. *Composite reliability* yang baik adalah memberikan nilai lebih besar dari 0,7 ($CR > 0,7$) sedangkan *average variance extracted (AVE)* yang baik adalah memberikan nilai lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$).

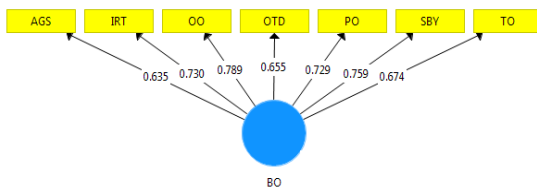


Gambar 4.1
Diagram Jalur Loading Faktor Standardized

Model Pengukuran Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi diukur menggunakan 7 dimensi yaitu Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, Stabilitas. Dimensi ini

adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperlihatkan pada dibawah ini



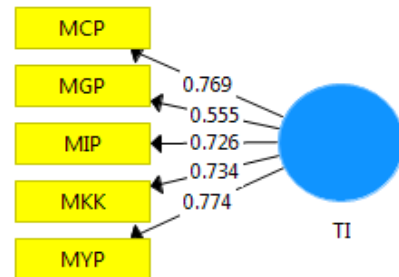
Gambar 4.2 Diagram Jalur Budaya Organisasi

Outer loading dari konstruk reflektif pengukuran budaya organisasi semuanya bernilai diatas 0,40 dan 0,70. Dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko mempunyai nilai *loading* 0,635 diatas 0,40 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Kemudian dimensi Perhatian pada detail mempunyai nilai *loading* 0,655 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya dimensi orientasi hasil mempunyai nilai *loading* 0,789 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* tertinggi (0,788). Kemudian dimensi orientasi orang mempunyai nilai *loading* 0,729 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya dimensi orientasi tim mempunyai nilai *loading* 0,674 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Kemudian dimensi agresivitas mempunyai nilai *loading* 0,635 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* terendah (0,635). Selanjutnya dimensi stabilitas mempunyai nilai *loading* 0,759 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Nilai *composite reliability* 0,877 diatas 0,7 sehingga dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif budaya organisasi mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,507 berada diatas tingkat minimum yang diminta (0,50) maka ukuran – ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang baik.

Model Pengukuran Teknologi Informasi

Variabel Teknologi Informasi diukur menggunakan 5 dimensi yaitu

menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan, mengkomunikasikan. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperlihatkan pada dibawah ini.

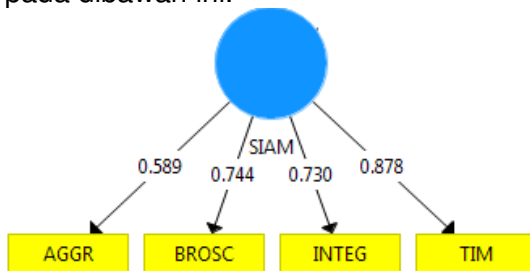


Gambar 4.3 Diagram Jalur Teknologi Informasi

Outer loading dari konstruk reflektif pengukuran teknologi informasi semuanya bernilai diatas 0,40 dan 0,70. Dimensi menangkap mempunyai nilai *loading* 0,555 diatas 0,40 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* terendah (0,548) Kemudian dimensi menyampaikan mempunyai nilai *loading* 0,774 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya dimensi menciptakan mempunyai nilai *loading* 0,769 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* tertinggi (0,773) Kemudian dimensi menyimpan mempunyai nilai *loading* 0,726 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya dimensi mengkomunikasikan mempunyai nilai *loading* 0,734 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Nilai *composite reliability* 0,838 diatas 0,7 sehingga dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif teknologi informasi mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,513 berada diatas tingkat minimum yang diminta (0,50) maka ukuran – ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang baik.

Model Pengukuran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Variabel sistem informasi akuntansi manajemen diukur menggunakan 4 dimensi yaitu *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, *integration*. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperlihatkan pada dibawah ini.



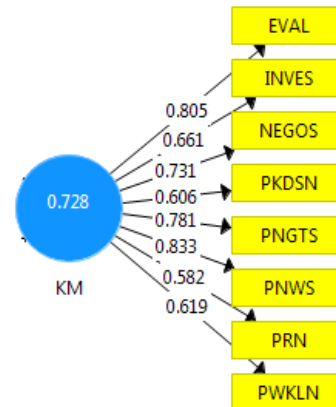
Gambar 4.4 Diagram Jalur Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Outer loading dari konstruk reflektif pengukuran sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,40 dan 0,70. Dimensi *broadscope* mempunyai nilai *loading* 0,744 diatas 0,40 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Kemudian dimensi *integration* mempunyai nilai *loading* 0,730 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya dimensi *aggregation* mempunyai nilai *loading* 0,589 dan signifikan ($p=0,012$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunya *indicator reliability* terendah (0,543). Kemudian dimensi *timeliness* mempunyai nilai *loading* 0,878 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunya *indicator reliability* tertinggi (0,835). Nilai *composite reliability* 0,828 diatas 0,7 sehingga dapat diterima untuk menunjukkan bahwa konstruk reflektif sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang baik. Nilai AVE sebesar 0,551 berada diatas tingkat minimum yang diminta (0,50) maka ukuran – ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang baik.

Model Pengukuran Kinerja Manajerial

Variabel kinerja manajerial diukur menggunakan 8 dimensi yaitu perencanaan,

pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi, dan perwakilan. Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi model pengukuran ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.5 Diagram Jalur Kinerja Manajerial

Outer loading dari konstruk reflektif kinerja manajerial untuk dimensi pengawasan mempunyai nilai loading 0,833 serta signifikan ($p\text{-value}= 0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai *indicator reliability* yang tertinggi (0,830). Tidak demikian halnya untuk dimensi perencanaan yang mempunyai nilai loading yang rendah 0,582 tetapi signifikan ($p\text{-value}= 0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi perencanaan juga mempunyai *indicator reliability* yang rendah (0,565). Dimensi evaluasi juga mempunyai nilai loading 0,805 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi perwakilan dengan loading 0,619 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi pengaturan *staff* dengan loading 0,781 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi pengkoordinasian dengan loading 0,606 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi negosiasi dengan loading 0,731 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Dimensi investigasi dengan loading 0,661 signifikan ($p\text{-value}=0,000$) pada taraf nyata 5 %. Nilai *composit reliability* 0,888 diatas ambang batas 0,70

menunjukkan bahwa konstruk kinerja manajerial mempunyai tingkat *internal consistency reliability* yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,501 berada diatas tingkat minimum yang diminta (0,50), maka ukuran-ukuran dari konstruk kinerja manajerial ini mempunyai tingkat *convergent validity* yang tinggi.

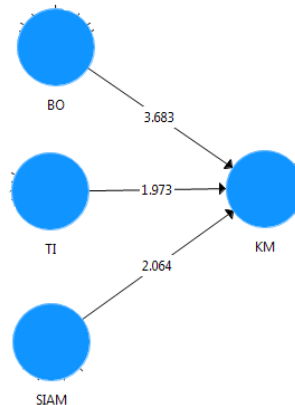
Analisis Model Struktural
Pengujian Collinearity

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

Evaluasi Model Struktural

Model struktural merepresentasikan hubungn diantara variabel-variabel laten. Dalam penelitian ini model struktural terkait kepada dua hipotesis penelitian yang mengisyaratkan hubungan kausalitas antara variabel-variabel laten. Model struktural dalam penelitian ini melibatkan dua variabel laten eksogen (budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen) dan satu variabel laten endogen (kinerja manajerial). Hasil perhitungan koefisien-koefisien jalur *standardized* untuk model struktural pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi

akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial diperlihatkan dalam dibawah ini.



Gambar 4.6
Koefisien-koefisien Standardized Model Struktural

Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik 1

- $H_0 : \gamma_{11} = 0$ Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
- $H_0 : \gamma_{11} \neq 0$ Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis statistik 2

- $H_0 : \gamma_{12} = 0$ Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
- $H_0 : \gamma_{12} \neq 0$ Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Hipotesis statistik 3

- $H_0 : \gamma_{13} = 0$ Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
- $H_0 : \gamma_{13} \neq 0$ Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial

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

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	T	p-value	Keterangan
$H_0 : \gamma_{11} = 0$ $H_0 : \gamma_{11} \neq 0$	0,470	3,683	0,000	H_0 Ditolak
$H_0 : \gamma_{12} = 0$ $H_0 : \gamma_{12} \neq 0$	0,330	1,973	0,049	H_0 Ditolak
$H_0 : \gamma_{13} = 0$ $H_0 : \gamma_{13} \neq 0$	0,289	2,064	0,040	H_0 Ditolak

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (3,683) lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistik adalah budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial sebesar 0,470. Koefisien besar pengaruh ini menunjukkan kenaikan budaya organisasi sebesar satu standar deviasi akan menyebabkan kenaikan budaya organisasi sebesar rata-rata 0,470 standar deviasi, dengan menganggap yang lain konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f^2 sebesar 0,212. Karena nilai f^2 mendekati 0,212 (batasan nilai *effect size* medium) maka dapat dinyatakan *effect size* untuk pengaruh

total quality management terhadap kinerja manajerial adalah medium.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel teknologi informasi (1,973) lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 2 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel sistem informasi akuntansi manajemen (2,064) lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 3 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pembahasan

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

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

Hasil pengujian kecocokan model untuk outer model yang dispesifikasikan berdasarkan operasionalisasi variabel dengan mempertimbangkan orientasi reflektif menunjukkan *convergent validity* yaitu korelasi antara item score dengan *construct score* menunjukkan *outer loading* pada rentang 0,4-0,8. Hal ini memberikan arti bahwa variabel manifest memiliki kemampuan cukup tinggi dalam merefleksikan variabel latennya. Dan menunjukkan t_{hitung} diatas t_{kritis} 1,96. Untuk *discriminant validity*

yaitu validitas dari konstruk yang terbentuk dilihat berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* semua variabel berada pada rentang 0,507 – 0,551 dimana direkomendasikan nilai AVE adalah lebih besar dari 0,5. Selanjutnya evaluasi model pengukuran/*measurement model (outer model)* juga dapat dilihat dari nilai *composite reliability (CR)* dimana nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 hasil ini sesuai dengan yang diharapkan. Semakin besar nilai *Good (Goodness of Fit)* maka semakin fit suatu model.

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

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial sebesar 3,683 dan termasuk dalam kategori medium. Koefisien pengaruh ini menunjukkan bahwa variabilitas kinerja manajerial dijelaskan oleh budaya organisasi dengan direfleksikan oleh Inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Kemudian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial lumayan tinggi karena mempunyai nilai *effect size* sebesar 0,480 (nilai f^2 diatas 0,15).

Berdasarkan hasil *loading factor* orientasi pada hasil memberikan kontribusi yang besar dibandingkan dengan Inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi orang, orientasi tim,

agresivitas, stabilitas pada besaran variabilitas budaya organisasi. Hal ini bisa dilihat hasil *loading factor* orientasi hasil mempunyai nilai *loading* (0,789), inovasi dan keberanian mengambil resiko mempunyai nilai *loading* (0,635), perhatian pada detail mempunyai nilai *loading* (0,655), orientasi orang mempunyai nilai *loading* (0,729), orientasi tim mempunyai nilai *loading* (0,674), agresivitas mempunyai nilai *loading* (0,635), stabilitas mempunyai nilai *loading* (0,759) yang berarti budaya organisasi akan memberikan perubahan pada kinerja manajerial bila mendorong karyawan untuk terus berinovasi serta berani mengambil resiko, memperhatikan setiap detail dan kecermatan, berorientasi dengan hasil yang dicapai, berorientasi juga kepada individu serta tim, serta menularkan hal-hal yang positif terhadap semua karyawan dan menjaga stabilitas.

Temuan penelitian atas budaya organisasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi belum ideal. Hal ini disebabkan sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (skor aktual 79,05%) menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang mampu berinovasi dalam pekerjaannya, kebanyakan dari mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang sudah ada hal ini disebabkan karena sebagian karyawan menganggap tidak pentingnya inovasi baru. Sedangkan dalam keberanian mengambil resiko menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu sepenuhnya menerima resiko yang harus dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaannya, hal ini disebabkan sebagian karyawan merasa bahwa resiko yang mereka dapatkan sifatnya mengancam dan merugikan.
- 2) Perhatian terhadap hal detail ditunjukkan dalam pekerjaannya karyawan berlaku kecermatan (presisi). Terkait dengan kurangnya kecermatan sebagian karyawan (skor aktual 75,24%) hal ini

- disebabkan karena dalam melakukan pekerjaan terkadang karyawan terlalu terburu-buru sehingga kurangnya kecermatan saat melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan dalam analisis (skor aktual 76,67%) hal ini dikarenakan kurangnya minat sebagian karyawan dalam menganalisa atau memperhatikan hal-hal yang detail pada setiap pekerjaan sehingga sering terlewat dan sering timbul masalah.
- 3) Orientasi hasil menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan berorientasi terhadap hasil kerja yang tinggi (skor aktual 72,38%) hal ini disebabkan sebagian karyawan menganggap hasil kerja yang mereka berikan sudah sesuai menurut karyawan tetapi tidak ada keinginan untuk memberikan hasil yang memuaskan atau hasil yang tinggi lebih.
 - 4) Orientasi orang ditunjukkan dengan sebagian karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan melihat dampak kedepannya (skor aktual 83,81%) hal ini disebabkan karena sebagian karyawan menganggap tidak penting prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan, mereka hanya menyelesaikan tugas secepat mungkin dengan harapan hasil yang maksimal tanpa memperhatikan SOP perusahaan.
 - 5) Orientasi tim menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang mampu berbaaur dengan tim dalam melakukan pekerjaan (skor aktual 80,00%) hal ini disebabkan karena kurangnya loyalitas sebagian karyawan terhadap tim dalam mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan dan masih ada nya batasan antara senior maupun junior.
 - 6) Agresivitas menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang antusias ketika mendapatkan tugas yg baru

(skor aktual 67,62%) hal ini disebabkan karena sebagian karyawan menganggap tugas yang baru sebagai beban.

- 7) Stabilitas menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang nyaman dengan kondisi perusahaan saat ini (skor aktual 72,86%) hal ini disebabkan karena sebagian karyawan menganggap aturan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Dari pengujian hipotesis bahwa hasil penelitian ini menyatakan budaya organisasi pada PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Semakin tinggi atau rendahnya budaya organisasi maka meningkatkan atau merendahkan kinerja manajerialnya. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial

Pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja manajerial sebesar 1,973 dan termasuk dalam kategori medium. Koefisien pengaruh ini menunjukkan bahwa variabilitas kinerja manajerial dijelaskan oleh teknologi informasi dengan direfleksikan oleh menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan, mengkomunikasikan. Kemudian pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja managerial lumayan tinggi karena mempunyai nilai *effect size* sebesar 0,179 (nilai f^2 diatas 0,15).

Berdasarkan hasil *loading factor* menciptakan memberikan kontribusi yang besar dibandingkan dengan menangkap, menyampaikan, menyimpan, mengkomunikasikan. Pada besaran variabilitas teknologi informasi. Hal ini bisa dilihat dari hasil *loading factor* menciptakan mempunyai nilai *loading* (0,769), menangkap mempunyai nilai *loading* (0,555), menyampaikan mempunyai nilai *loading* (0,774), menyimpan mempunyai nilai *loading* (0,726), mengkomunikasikan mempunyai nilai *loading* (0,734) yang berarti teknologi informasi akan

memberikan perubahan pada kinerja manajerial bila adanya variasi dan efisiensi pada volume yang tinggi, dapat menghindari kesalahan, menjaga keamanan data, adanya integrasi antara komponen dan sub komponen, sistem yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, mampu menyesuaikan kebutuhan pengguna, sistem yang mudah diakses dan teknologi informasi yang *fleksibel*.

Temuan penelitian atas teknologi informasi yang menunjukkan bahwa teknologi informasi belum ideal. Hal ini disebabkan sebagai berikut:

- 1) Menangkap informasi menunjukkan bahwa dalam proses memperoleh informasi belum sepenuhnya membantu dalam pencarian dan perolehan informasi (skor aktual 65,71%), hal ini disebabkan informasi yang dicari tidak tersedia di data komputer dan sedikit susah memperolehnya.
- 2) Menyampaikan informasi ditunjukkan dengan pengolahan data dan penggabungan informasi. Terkait dengan pengolahan data belum memadai (skor aktual 74,76%) hal ini disebabkan karena dalam melakukan pengolahan data belum dilakukan secara akurat sesuai dengan prosedur sehingga tidak memudahkan pekerjaan. Sedangkan dalam penggabungan informasi belum memadai (skor aktual 80,00%) hal ini dikarenakan belum maksimalnya penggabungan informasi terhadap kecocokan dan keakuratan data yang akan digabung.
- 3) Menciptakan informasi menunjukkan bahwa dalam menyajikan informasi yang tepat waktu belum sepenuhnya dilakukan (skor aktual 80,48%) hal ini disebabkan penyajian informasi dilakukan pada saat komputer mengalami gangguan. kemudian lambatnya penyebaran perolehan informasi yang baru (skor aktual 81,90%) hal ini disebabkan informasi baru tidak langsung

dimasukan kedalam computer. Selanjutnya belum lengkapnya informasi non keuangan atau eksternal (skor aktual 84,29%) hal ini disebabkan karena belum maksimalnya input data non keuangan maupun eksternal yang dibutuhkan.

- 4) Menyimpan informasi ditunjukkan dengan belum sepenuhnya keamanan penyimpanan data atau informasi (skor aktual 76,67%) hal ini disebabkan karena belum maksimalnya komputer untuk penyimpanan data supaya aman dan tidak terakses oleh pihak tidak berwenang.
- 5) Mengkomunikasikan informasi menunjukkan bahwa penyampaian informasi ke pihak lain maupun lokasi lain belum memadai (skor aktual 75,24%) hal ini disebabkan karena kurangnya komputer yang bisa saling menghubungkan antar pihak dan lokasi yang memudahkan penyampaian bahkan pertukaran informasi dan lemahnya akses jaringan internet yang ada.

Dari pengujian hipotesis bahwa hasil penelitian ini menyatakan teknologi informasi pada PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini berarti kinerja manajerial apabila tidak didukung oleh teknologi informasi akan mengakibatkan kinerja manajerial tersebut tidak berkarakteristik dan berkembang.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Pengaruh variabel sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 2,064 dan termasuk dalam kategori medium. Koefisien pengaruh ini menunjukkan bahwa variabilitas kinerja manajerial dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi manajemen dengan direfleksikan oleh *broadscope, timeliness, aggregation, integration*. Kemudian pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial lumayan tinggi karena

mempunyai nilai *effect size* sebesar 0,179 (nilai f^2 diatas 0,15).

Berdasarkan hasil *loading factor timeliness* memberikan kontribusi yang besar dibandingkan dengan *broadscope, aggregation, integration*. Pada besaran variabilitas sistem informasi akuntansi manajemen. Hal ini bisa dilihat dari hasil *loading factor timeliness* mempunyai nilai *loading* (0,878), *broadscope* mempunyai nilai *loading* (0,744), *integration* mempunyai nilai *loading* (0,730), *aggregation* mempunyai nilai *loading* (0,589) yang berarti sistem informasi akuntansi manajemen memberikan perubahan pada kinerja manajerial bila sistem informasi bisa membantu dalam pengambilan atau keputusan suatu peristiwa secara cepat, memberikan informasi dalam berbagai bentuk, memberikan estimasi kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang dalam ukuran probabilitas, digunakan sebagai alat koordinasi dalam perusahaan.

Temuan penelitian atas kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen belum ideal. Hal ini disebabkan sebagai berikut:

1) Dalam melakukan *broadscope* menunjukkan bahwa masih ada sistem informasi yang tidak menyediakan informasi yang berasal dari luar perusahaan (skor aktual 68,57%) hal ini disebabkan karena kurangnya pemasukan atau pencarian informasi dari luar. Dan juga kurangnya sistem informasi yang menyediakan informasi ekonomi atau keuangan (skor aktual 75,71%) hal ini disebabkan karena sebagian penginput informasi beranggapan tidak pentingnya informasi keuangan. Serta kurangnya informasi mengenai non ekonomi (skor aktual 85,24%) hal ini disebabkan karena sebagian penginput informasi beranggapan tidak pentingnya informasi selain informasi

keuangan. Kemudian sistem informasi yang memberikan mengenai aspek-aspek lingkungan (skor aktual 79,05%) hal ini disebabkan sebagian penginput informasi beranggapan tidak pentingnya informasi mengenai aspek-aspek lingkungan.

- 2) *Timeliness* menunjukkan bahwa belum maksimalnya peningkatan fasilitas sistem informasi untuk frekuensi laporan peristiwa (skor aktual 76,67%). Selanjutnya kecepatan informasi belum mampu membuat manajer secara cepat merespon peristiwa (skor aktual 78,57%).
- 3) *Aggregation* menunjukkan bahwa informasi yang diperoleh dari divisi yang tidak berkala waktu tertentu (skor aktual 64,29%). Selanjutnya informasi yang diperoleh kurang mencakup informasi area fungsional (skor aktual 69,52%). Kemudian informasi yang diperoleh dari sistem informasi kurang membantu dalam membuat keputusan (skor aktual 72,82%).
- 4) *Integration* menunjukkan bahwa sistem informasi tidak tersedia di semua unit perusahaan (skor aktual 70,48%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung sistem informasi akuntansi manajemen mempengaruhi kinerja manajerial. Semakin tinggi atau rendahnya sistem informasi akuntansi manajemen maka meningkatkan atau merendahkan kinerja manajerialnya. Dalam penelitian ini kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi belum

maksimal karena ada beberapa dimensi yang belum maksimal. Dimensi agresivitas masih menghadapi kendala yang paling besar karena tingkat antusiasme karyawan nya masih sangat kecil dan belum berjalan secara secara sempurna.

2. Teknolgi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Teknologi informasi belum maksimal karena dimensi menangkap informasi masih menghadapi kendala yang paling besar dan belum berjalan secara sempurna.
3. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial sepenuhnya belum maksimal karena kualitas sistem informasi akuntansi manajemen seperti *broad scope*/lingkup luas, *timeliness*/tepat waktu, *aggregation*/agregasidan *integration*/integrasi yang terjadi di PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung kurang ideal yang dapat dilihat dari kendala yang ada pada dimensi-dimensi tersebut.

SARAN

Saran Operasional

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu budaya yang terbentuk di PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung agar dapat menjadi salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja manajerial khususnya dimensi agresivitas yang memiliki nilai lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Dan yang telah dilakukan tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu

teknologi informasi yang digunakan di PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung agar dapat menjadi salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja manajerial. Khususnya dimensi menangkap informasi yang memiliki nilai lebih rendah dibandingkan dengan dimensi yang lain serta merawat dan mempebarui peralatan teknologi informasi yang digunakan.

3. Berdasarkan penelitian sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen yang telah dilakukan di PT. Propan Raya ICC Cab. Bandung tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar para manajer di lingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Khususnya dimensi *aggregation* yang memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, agar lebih meningkatkan cakupan informasi area fungsional serta informasi yang didapat bisa berkala waktu yang tepat.

Saran Pengembangan Ilmu

1. Memberikan referensi bagi peneliti lain agar menjadi pengembangan ilmu peneliti dalam bidang yang sama.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi, teknolgi informasi, dan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis memberikan kontribusi terhadap pengambilan ilmu pengetahuan akuntansi manajemen terutama dalam bidang akuntansi manajemen di PT. Propan Raya I.C.C Cab. Bandun
- 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Hansen dan Mowen. 2009. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. RefikaAditama
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Suyanto, M. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: cv. Alfabeta