

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
(STUDI PADA PT. INTI BUMI PERKASA)

Oleh:
Irfan Aditya

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Langlangbuana,
Jl. Karapitan No.116 Bandung 40261
e-mail : irfan.aditya84@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang diakui dan dianut oleh seluruh pihak dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Inti Bumi Perkasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar secara langsung ke seluruh kepala bagian yang ada di PT. Inti Bumi Perkasa. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan penaksiran Partial Least Square (PLS). Penerapan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen di PT. Inti Bumi Perkasa sudah dalam kriteria baik. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. 2) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Kata Kunci :Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

ABSTRACT

Organizational commitment is an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to remain a member. Organizational culture is a set of values that are recognized and adopted by all stakeholders in the company. This research was conducted in PT. Inti Bumi Perkasa. The purpose of this study was to examine the influence of organizational commitment and organizational culture to quality management accounting information systems. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach through data collection techniques with questionnaires distributed directly to all head divisions in PT. Inti Bumi Perkasa. Tools statistical tests used in this study is Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square approach. Implementation of the organizational commitment, organizational culture and quality of management accounting system in PT. Inti Bumi Perkasa in good categories. The results showed 1) There is a significant influence of organizational commitment on the quality of management accounting information systems. 2) Organizational culture significantly effects the quality of management accounting information systems.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture and Quality of Management Accounting Information System.

A. PENDAHULUAN

Dahulu karyawan perusahaan percaya perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen serta pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, dengan memberikan jaminan untuk tetap bekerja, mendapatkan tunjangan yang besar serta kenaikan gaji. Fenomena yang terjadi kemudian seperti persaingan berskala global, pengambilalihan perusahaan, kebangkrutan, pembelian saham besar-besaran, restrukturisasi serta beragam kejadian lainnya menyebabkan perubahan terhadap kebijakan tradisional tersebut seperti jaminan untuk tetap bekerja, senioritas, dan kompensasi yang semakin diabaikan oleh perusahaan (Didit Darmawan, 2013:167).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Wibowo, 2010:1-2).

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses dapat dideskripsikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal (Salman dan Farid, 2016:3).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

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

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

H2 : Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi Akuntansi manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2003:15). Kemudian Mcshane dan Glinow (2009:112) mengatakan "Organizational (affective) commitment is the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization". Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi tertentu.

selanjutnya Hitt et al (2011:187) mengatakan "Organizational commitment, as defined here, is a broad attitude toward the organization as a whole. It

represents how strongly an individual identifies with and values being associated with the organization". Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen pada organisasi, didefinisikan sebagai sikap yang luas terhadap organisasi secara keseluruhan, seberapa kuat individu mengidentifikasi dengan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka komitmen organisasi merupakan suatu komitmen atau keinginan karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi.

Menurut Luthans (2011:148) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, diantaranya :

- A. Komitmen Afektif
- B. Komitmen Normatif
- C. Komitmen Berkelanjutan

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Pengertian ini menyoroti tiga karakteristik penting pada budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para pegawai baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi memengaruhi perilaku kita saat bekerja. Terakhir, budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda (Kreitner & Kinicki, 2014:62). Selanjutnya Mcshane dan Glinow (2009:416) mengatakan "Organizational culture is consists of the values and assumptions shared within an organization". Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah terdiri dari nilai-nilai dan asumsi bersama dalam sebuah perusahaan.

Kemudian Robbins dan Judge (2013:546) mengatakan *Organizational culture* refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh para anggota kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Robbins dan Judge (2013:546), karakteristik budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
3. Orientasi hasil, artinya sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, bahwa sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

C. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses dapat dideskripsikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal (Salman dan Farid, 2016:3). Selanjutnya Hansen dan Mowen yang diterjemahkan oleh Deny Arnos Kwary (2009:4) mengatakan sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen.

Heidmann (2008:42) mengatakan Management accounting systems (MAS) are formal systems that provide such information to managers. They include reports, performance measurement systems, computerized information systems, such as executive information systems or management information systems, and also planning, budgeting and forecasting processes required to prepare and review management accounting information. Management accounting systems provide information that is required for strategic sensemaking and therefore it is important to understand their contribution. Pernyataan tersebut di atas dapat diartikan bahwa sistem akuntansi manajemen (SAM) adalah sistem formal yang memberikan informasi tersebut kepada manajer. Informasi tersebut termasuk laporan, sistem pengukuran kinerja, sistem informasi terkomputerisasi, seperti sistem informasi eksekutif atau sistem informasi manajemen, dan juga perencanaan, penganggaran dan proses peramalan diperlukan untuk mempersiapkan dan meninjau informasi akuntansi manajemen. sistem akuntansi manajemen memberikan informasi yang diperlukan untuk pembuatan perencanaan strategis dan oleh karena itu penting untuk memahami kontribusi mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sebuah proses identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, penyiapan, dan komunikasi informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen dalam pengambilan keputusan.

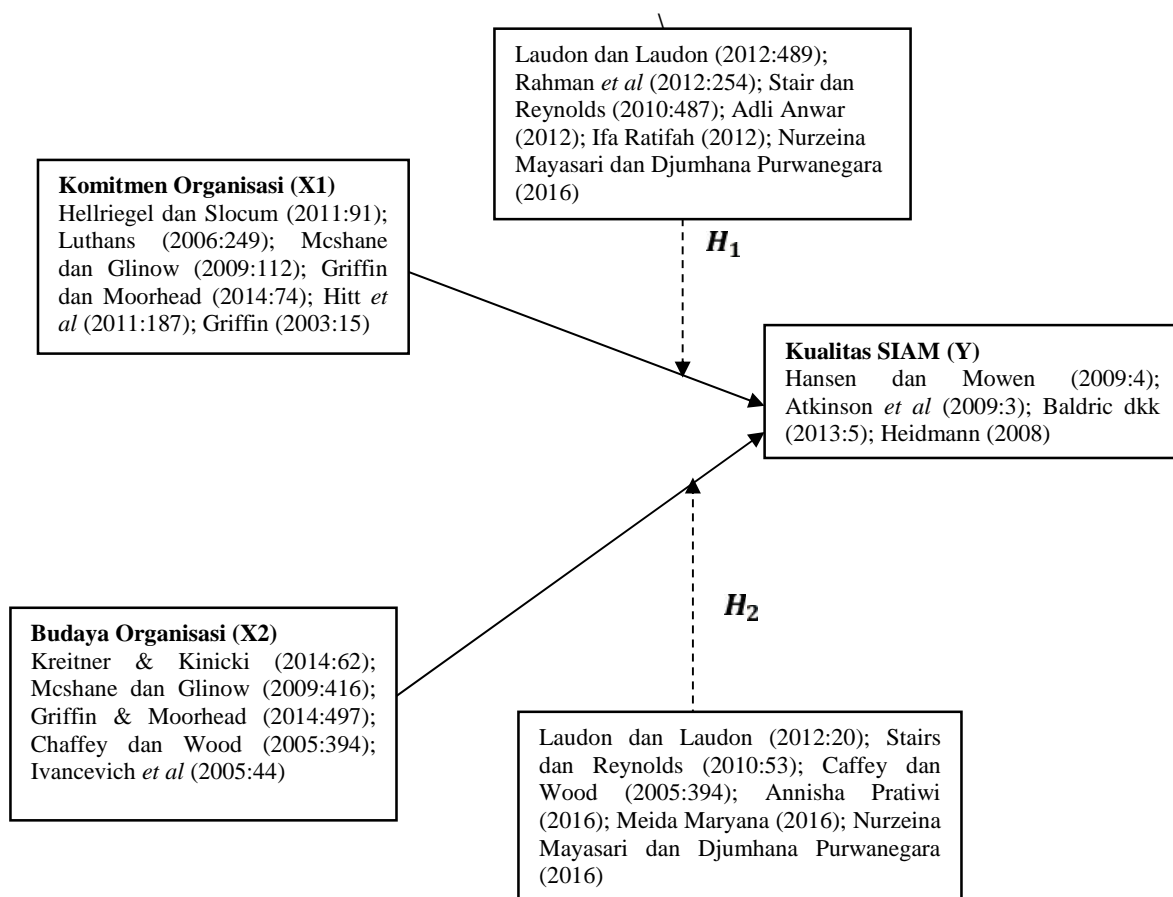
Menurut Heidmann (2008:87) sistem akuntansi manajemen dapat dikatakan mempunyai kualitas berdasarkan sembilan karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup (scope). Secara keseluruhan tampaknya bahwa informasi akuntansi manajemen lingkup yang luas membantu manajer untuk mengganti dan mendiskusikan isu-isu strategis dan informasi akuntansi manajemen lingkup luas akan memberikan kontribusi positif untuk observasi, interpretasi, dan komunikasi dalam pengambilan keputusan.
2. Ketepatan waktu (Timeliness)
Dimensi Ketepatan waktu informasi akuntansi manajemen, merupakan suatu tingkatan untuk informasi yang up-to-date, atau sejauh mana informasi yang tepat mencerminkan keadaan saat ini
3. Format
Format menyatakan informasi yang diwakili dengan cara yang dimengerti dan ditafsirkan untuk pengguna dan dengan demikian membantu dalam penyelesaian tugas.
4. Akurasi (Accuracy)

Akurasi mengukur sejauh mana kebenaran informasi, tidak ambigu, bermakna, dipercaya dan konsisten.

5. Integrasi (Integration)
Integrasi mengukur "tingkat dimana suatu sistem memfasilitasi kombinasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan bisnis.
6. Fleksibilitas (Flexibility)
Fleksibilitas mengukur "sejauh mana sistem dapat beradaptasi dengan berbagai kebutuhan pengguna dan perubahan kondisi".
7. Aksesibilitas (Accessibility)
Aksesibilitas mengukur "sejauh mana sistem dan informasi yang dikandungnya dapat diakses dengan usaha yang relatif rendah. Akses informasi dapat dilihat sebagai kondisi yang diperlukan untuk kualitas sistem".
8. Formalisasi (Formalization)
Formalisasi mengukur sejauh mana suatu sistem berisi aturan atau prosedur. Dalam rangka untuk mengkoordinasikan kegiatan, organisasi menetapkan prosedur tentang bagaimana bereaksi terhadap rangsangan dari sistem akuntansi manajemen.
9. Kekayaan media (Media Richness)
Kekayaan media mengukur sejauh mana sistem menggunakan saluran yang memungkinkan interaksi pribadi tingkat tinggi. isu-isu strategis yang sulit untuk dihitung dan memerlukan sudut pandang yang berbeda dalam rangka menciptakan interpretasi.

D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.
- H2 : Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi Akuntansi manajemen.

F. Metode Penelitian

Desain penelitian pada dasarnya merupakan gambaran berkaitan dengan bagaimana penelitian itu akan dilaksanakan, pada tahap awal terdapat banyak pertanyaan pokok perlu dijawab seperti substansi masalah yang akan diteliti, tempat penelitian akan dilaksanakan, urgensi masalah tersebut diteliti, langkah serta prosedur yang akan dilaksanakan dalam penelitian, waktu pelaksanaan, biaya yang diperlukan, dan sebagainya, semua pertanyaan/ masalah tersebut akan berkaitan dengan bagaimana desain penelitian yang akan disusun (Uhar Suharsaputra, 2012:193).

Kemudian Husein Umar (2005:30) mengatakan desain riset tidak dilihat dari ilmiah atau tidak ilmiah, tetapi dilihat dari segi baik atau tidak baik saja yang di dalamnya terdapat trade-off, misalnya terdapat kontrol atau bebas dan subjektif atau objektif. Desain riset merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Moh. Nazir (1999:100) mengemukakan bahwa desain penelitian mencakup proses-proses berikut :

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian.
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan masalah penelitian untuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkau (scope) dan hipotesa untuk diuji.
4. Membangun penyelidikan atau percobaan.
5. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel.
6. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan.
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data.
8. Membuat coding, serta mengadakan editing dan processing data.
9. Menganalisa data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik.
10. Pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini ditetapkan desain penelitian yang mencakup proses-proses sebagai berikut :

1. Merumuskan masalah penelitian yang diteliti yaitu komitmen organisasi (variabel X1) sebagai variabel bebas, budaya organisasi (variabel X2) sebagai variabel bebas, dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (variabel Y) sebagai variabel terikat.
2. Memilih serta memberi pengukuran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan menggunakan skala ordinal karena data yang diukur berbentuk peringkat.
3. Memilih prosedur dan teknik yang digunakan, teknik yang digunakan untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh menjadi suatu urutan data kuantitatif.

4. Menyusun alat serta teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner.
5. Kuesioner yang digunakan nantinya akan disebarluaskan kepada responden yang pernyataan di dalamnya berhubungan dengan variabel yang diteliti.
6. Kuesioner yang digunakan dalam mendukung penelitian ini, nantinya akan dihitung dengan menggunakan statistik hitung.
7. Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yang diteliti yaitu 5 (lima) tingkat, berawal dari 5 sampai dengan 1 untuk setiap pernyataan positif dan 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan negatif.
8. Untuk menguji layak tidaknya kuesioner, maka dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas.
9. Uji statistik menggunakan rumus statistik uji t dengan membandingkan t hitung dan t tabel.
10. Pelaporan hasil penelitian termasuk proses penelitian dan interpretasi data.

Desain penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Suharsimi Arikunto (2010:3) menyatakan bahwa penelitian deskriptif berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain.

Selain penelitian deskriptif, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:8) menjelaskan metode kuantitatif sebagai berikut : "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Komitmen Organisasi (X1) Hellriegel dan Slocum (2011:91); Luthans (2006:249); Mcshane dan Glinow (2009:112); Griffin dan Moorhead (2014:74); Hitt et al (2011:187); Griffin (2003:15)	Komitmen Afektif (Luthans, 2011:148)	Tingkat emosional	ordinal	1
		Tingkat identifikasi	ordinal	2
		Tingkat keterlibatan	ordinal	3
	Komitmen Normatif (Luthans, 2011:148)	Tingkat keyakinan untuk loyal	ordinal	4
		Tingkat keyakinan akan etika	ordinal	5
	Komitmen Berkelanjutan (Luthans, 2011:148)	Tingkat pertimbangan pemilihan pekerjaan lain	ordinal	6
		Tingkat motivasi mengejar benefit	ordinal	7
		Tingkat pertimbangan biaya pindah pekerjaan	ordinal	8

Budaya Organisasi (X2) Kreitner & Kinicki (2014:62); Mcshane dan Glinow (2009:416); Griffin & Moorhead (2014:497); Chaffey dan Wood (2005:394); Ivancevich et al (2005:44)	Inovasi dan pengambilan resiko (Robbins dan Judge, 2011: 547)	karyawan didorong untuk inovatif	ordinal	9
		karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan	ordinal	10
	Perhatian pada detail (Robbins dan Judge, 2011: 547)	Karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan dan detail pada pekerjaannya	ordinal	11
		karyawan diharapkan mampu menganalisis setiap pekerjaan yang dilakukan	ordinal	12
	Orientasi hasil (Robbins dan Judge, 2011: 547)	Karyawan dinilai berdasarkan hasil pekerjaan	ordinal	13
	Orientasi orang (Robbins dan Judge, 2011: 547)	keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.	ordinal	14
	Orientasi tim (Robbins dan Judge, 2011: 547)	pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.	ordinal	15
	Agresivitas (Robbins dan Judge, 2011: 547)	karyawan agresif dan bersaing bukannya daripada kerjasama	ordinal	16
Stabilitas (Robbins dan Judge, 2011: 547)	putusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.	ordinal	17	
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y) Hansen dan Mowen (2009:4); Atkinson et al (2009:3); Baldrick dkk (2013:5); Heidmann (2008).	Ruang Lingkup (scope) (Heidmann, 2008:82)	time horizon berarti mengandung informasi masa lalu dan masa mendatang	ordinal	18
		kuantitas meliputi informasi finansial dan non-finansial	ordinal	19
	Ketepatan waktu (Timeliness) (Heidmann, 2008:84)	Informasi disajikan tepat waktu	ordinal	20

	Format (Heidmann, 2008:85)	menyatakan informasi dengan cara yang dimengerti dan dapat ditafsirkan untuk pengguna dan dengan demikian membantu dalam penyelesaian tugas.	ordinal	21
	Akurasi (Accuracy) (Heidmann, 2008:86)	sejauh mana kebenaran informasi, tidak ambigu, bermakna, dipercaya dan konsisten.	ordinal	22
	Integrasi (Integration) (Heidmann, 2008:87)	mengukur tingkat dimana suatu sistem memfasilitasi kombinasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan bisnis.	ordinal	23
	Aksesibilitas (Accessibility) (Heidmann, 2008:89)	mengukur sejauh mana sistem dan informasi yang dikandungnya dapat diakses dengan usaha yang relatif rendah.	ordinal	24
	Formalisasi (Formalization) (Heidmann, 2008:90)	mengukur sejauh mana suatu sistem berisi aturan atau prosedur.	ordinal	25
	Fleksibilitas (Flexibility) (Heidmann, 2008:88)	mengukur sejauh mana sistem dapat beradaptasi dengan berbagai kebutuhan pengguna dan perubahan kondisi.	ordinal	26
	Kekayaan media (Media Richness) (Heidmann, 2008:90)	mengukur sejauh mana sistem menggunakan saluran yang memungkinkan interaksi pribadi tingkat tinggi.	ordinal	27

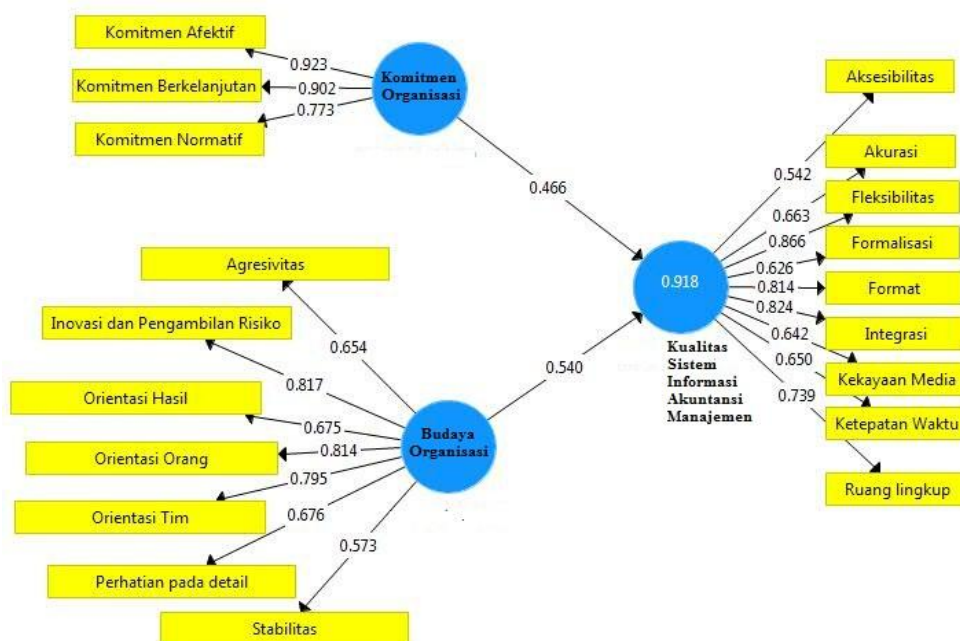
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam structural equation modeling (PLS) ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan proporsi varians 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 (eksogenous latent variable) terhadap variabel laten dependen (endogenous latent variable).

Model pengukuran digunakan sebagai goodness of fit untuk outer model. Dimana dalam uji kecocokan model ini dijelaskan baik convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity berupa loading factor yang menjelaskan proporsi variance masing-masing variabel manifest (dimensi/indikator) yang dapat dijelaskan didalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana yang lebih dominan dalam merefleksikan variabel laten. Dimensi yang memiliki loading factor

kurang dari 0,5 sebaiknya dikeluarkan dari model. Selain itu diperoleh t-value lebih besar untuk masing-masing variabel manifest. Dimana apabila t-value lebih besar dari 1,96 memiliki arti bahwa variabel manifes merefleksikan dengan baik variabel latennya. Untuk discriminant validity akan diketahui average variance extracted (AVE), dan composite reliability (CR) sebagai uji kecocokan variabel manifest yang mampu merefleksikan variabel latennya. Composite reliability yang baik adalah yang memberikan nilai lebih besar dari 0,7 ($CR > 0,7$) sedangkan average variance extracted (AVE) yang baik adalah yang memberikan nilai lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$).

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



Gambar 2
 Diagram Jalur

Tabel 4.2
 Hasil Perhitungan Nilai-nilai Loading Factor

Dimensi	Variabel		
	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
Komitmen Afektif	0,923		

Komitmen Normatif	0,902		
Komitmen Berkelanjutan	0,773		
Inovasi dan Pengambilan Resiko		0,817	
Perhatian Pada Detail		0,676	
Orientasi Hasil		0,675	
Orientasi Orang		0,814	
Orientasi Tim		0,795	
Agresivitas		0,654	
Stabilitas		0,573	
Ruang Lingkup			0,739
Ketepatan Waktu			0,650
Format			0,814
Akurasi			0,663
Integrasi			0,824
Aksesibilitas			0,542
Formalisasi			0,626
Fleksibilitas			0,866
Kekayaan Media			0,642

Berdasarkan hasil penaksiran nilai-nilai parameter model yang diperlihatkan dalam tabel diatas, terlihat semua indikator memiliki loading factor lebih dari 0,4 (> 0,4) oleh karena itu tidak ada yang di eliminasi dari model pengukuran atau semua indikator digunakan dalam model pengukuran. Penelitian ini pada PLS-SEM algorithm mempunyai maximum number iteration adalah 300 dan the stop criterion adalah 10^{-5} (0,00001) serta skema pembobotan menggunakan path dengan initial weight adalah 1,00.

Tabel 4.3
 Hasil Perhitungan Model Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Komitmen Afektif	0,923	0,922	43,759	0,000
Komitmen Normatif	0,773	0,772	11,872	0,000
Komitmen Berkelanjutan	0,902	0,900	23,205	0,000
Average Variance Extracted (AVE)	0,754			
Construct Reliability (CR)	0,902			

Outer loading dari konstruk reflektif komitmen organisasi semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi komitmen afektif dengan loading 0,923, signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability tertinggi (0,923). Dimensi komitmen normatif dengan loading 0,773 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini memiliki indicator reliability sebesar 0,773. Dimensi komitmen berkelanjutan dengan loading 0,902 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini memiliki indicator reliability sebesar 0,900. Nilai composite reliability 0,902 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk komitmen organisasi mempunyai tingkat internal consistency reliability yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,754 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50, maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat convergent validity yang tinggi. Discriminant validity yang diuji melalui cross loading (tabel 4.3) menunjukkan bahwa

ketiga dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstruknya, sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk komitmen organisasi.

Tabel 4.4
 Hasil Perhitungan Model Pengukuran Variabel Budaya Organisasi

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Inovasi dan Pengambilan Resiko	0,817	0,814	16,033	0,000
Perhatian Pada Detail	0,676	0,664	6,236	0,000
Orientasi Hasil	0,675	0,663	6,132	0,000
Orientasi Orang	0,814	0,813	10,500	0,000
Orientasi Tim	0,795	0,794	12,310	0,000
Agresivitas	0,654	0,651	6,516	0,000
Stabilitas	0,573	0,581	4,362	0,000
Average Variance Extracted (AVE)	0,519			
Construct Reliability (CR)	0,881			

Outer loading dari konstruk reflektif budaya organisasi semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi inovasi dan pengambilan dengan loading 0,817 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability tertinggi (0,814). Dimensi perhatian pada detail dengan loading 0,676 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,664. Dimensi orientasi hasil dengan loading 0,675 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,663. Dimensi orientasi orang dengan loading 0,813 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,813. Dimensi orientasi tim dengan loading 0,795 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,794. Dimensi agresivitas dengan loading 0,654 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,651. Dimensi stabilitas dengan loading 0,573 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,581.

Nilai composite reliability 0,881 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai tingkat internal consistency reliability yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,519 berada di atas tingkat minimum yang diminta 0,50, maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat convergent validity yang tinggi. Discriminant Validity yang diuji melalui Cross loading (tabel 4.4) menunjukkan bahwa ketujuh dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstruknya sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk budaya organisasi.

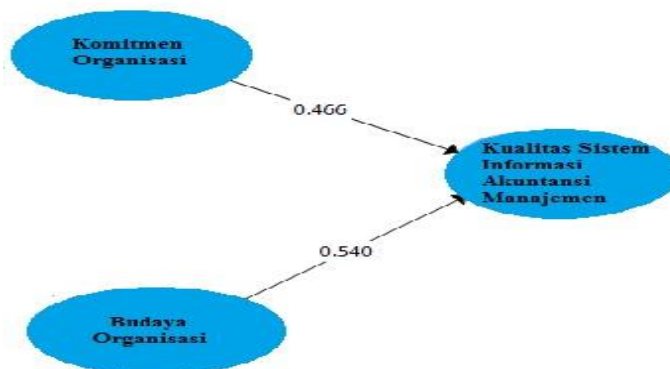
Tabel 4.5
 Hasil Perhitungan Model Pengukuran Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Ruang Lingkup	0,739	0,733	8,862	0,000
Ketepatan Waktu	0,650	0,645	5,972	0,000

Format	0,814	0,821	12,256	0,000
Akurasi	0,663	0,671	5,966	0,000
Integrasi	0,824	0,815	12,977	0,000
Aksesibilitas	0,542	0,555	2,878	0,004
Formalisasi	0,626	0,633	5,936	0,000
Fleksibilitas	0,866	0,864	24,781	0,000
Kekayaan Media	0,642	0,642	5,717	0,000
Average Variance Extracted (AVE)				0,511
Construct Reliability (CR)				0,902

Outer loading dari konstruk reflektif kualitas sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi ruang lingkup dengan loading 0,739 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,733. Dimensi ketepatan waktu dengan loading 0,650 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,645. Dimensi format dengan loading 0,814 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,821. Dimensi akurasi dengan loading 0,663 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,671. Dimensi integrasi dengan loading 0,824 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai indicator reliability 0,815. Dimensi aksesibilitas dengan loading 0,866 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,555. Dimensi formalisasi dengan loading 0,626 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,633. Dimensi fleksibilitas dengan loading 0,866 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,864. Dimensi kekayaan media dengan loading 0,642 signifikan (p-value= 0,000) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai loading reliability 0,642.

Nilai composite reliability 0,902 diatas ambang batas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk kuaalitas sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tingkat internal consistency reliability yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,511 berada di atas tingkat minimum yang diminta 0,50, maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat convergent validity yang tinggi. Discriminant Validity yang diuji melalui Cross loading (tabel 4.5) menunjukkan bahwa kesembilan dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk lainnya adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.



Gambar 4.4 Koefisien-koefisien standardized model struktural

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik	Koefisien jalur	T	p-value	keterangan
$H_0 : \gamma_1 = 0$ $H_0 : \gamma_1 \neq 0$	0,466	5,905	0,000	H_0 ditolak
$H_0 : \gamma_1 = 0$ $H_0 : \gamma_1 \neq 0$	0,540	6,481	0,000	H_0 ditolak

1. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai t_{hit} variabel komitmen organisasi (6,201) lebih besar dari t_k (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistik adalah komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,466. Koefisien besar pengaruh ini menunjukkan kenaikan komitmen organisasi sebesar satu standar deviasi akan menyebabkan kenaikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar rata-rata 0,466 standar deviasi dengan menganggap yang lain konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f^2 sebesar 0,888 . karena nilai f^2 diatas 0,35 (batasan nilai effect size tinggi) maka dapat dinyatakan effect size untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah tinggi.

2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat nilai t_{hit} variabel budaya organisasi (6,846) lebih besar dari t_k (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistik adalah budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,540. Koefisien besar pengaruh ini menunjukkan kenaikan komitmen organisasi sebesar satu standar deviasi akan menyebabkan kenaikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar rata-rata 0,540 standar deviasi dengan menganggap yang lain konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f^2 sebesar 1,191 . karena nilai f^2 diatas 0,35 (batasan nilai effect size tinggi) maka dapat dinyatakan effect size untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis, dan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Inti Bumi Perkasa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Implementasi komitmen organisasi pada karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sudah baik walaupun belum sepenuhnya dapat diimplementasikan.

2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Implementasi budaya organisasi di PT. Inti Bumi Perkasa sudah dalam kriteria baik, meskipun belum sepenuhnya sempurna karena karyawan belum sepenuhnya menyampaikan ide inovasi serta belum menunjukkan potensi karyawan dalam bekerja.
3. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen di PT. Inti Bumi Perkasa dinilai baik. Karena dengan adanya penerapan ruang lingkup, ketepatan waktu, format, akurasi, integrasi, aksesibilitas, fleksibilitas, formalisasi dan kekayaan media yang baik.

SARAN

1. Perlu adanya jaminan bagi kesejahteraan karyawan agar komitmen organisasi dapat sepenuhnya diimplementasikan di PT. Inti Bumi Perkasa.
2. Perusahaan sebaiknya mampu menyediakan ruang untuk berinovasi dan menyuluhkan kepada karyawan untuk berinovasi sehingga perusahaan terus berkembang. Perusahaan sebaiknya dapat mengembangkan setiap potensi yang ada pada setiap karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain untuk sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lainnya yang dapat lebih banyak mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, dibandingkan dengan hanya menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adli Anwar. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan (Survei Pada BUMN di Indonesia)".
- Agus Martowardojo. 2013. Menteri Keuangan: Kualitas Laporan Keuangan 10 Kementerian Buruk. Tersedia: <http://atjehpost.co/berita1/read/Menteri-Kuangan-Kualitas-laporan-keuangan-10-kementerian-buruk-39427>.
- Annisha Pratiwi, Rini Lestari, Epi Fitriah. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Studi Kasus di Universitas Islam Bandung". Prosiding Akuntansi. 2460-6561.
- Anwar Nasution. 2008. Sistem Akuntansi Dephan Buruk. Tersedia: <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/4553-sistem-akuntansi-departemen-pertahanan-buruk>.
- Anwar Nasution. 2009. Laporan Keuangan Pemerintah Buruk. Tersedia: <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2009/06/09/11503357/BPK.Laporan.Keuangan.Pemerintah.Buruk>.
- Asdar dan Badrullah. 2016. "Method of Successive Interval in Community Research (Ordinal Transformation Data to Interval Data in Mathematic Education Studies)". International Journal of Social Science and Humanities Research. 4(2). 356-363.
- Atkinson, Anthony A. Kaplan, Robert S. Matsumura, Ella M. Young, S.M. 2012. Management Accounting Information for Decision-Making and Strategy Execution. USA: PEARSON.
- B. Sandjaja, Albertus Heriyanto. 2006. Panduan Penelitian. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Baldric Siregar, Bambang Suripto, Dody Hapsoro, Eko Widodo, Frasto Biyanto. 2013. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Bollen, K.A. & Long, S.J. 1993. Testing Structural Equation Models. A Sage Focus Edition
- Chaffey, Dave & Wood, Steve. 2005. Business Information Management. England: Prentice Hall.
- Darmin Nasution. 2010. Banyak BPR Bangkrut Karena Pemiliknya Menipu. Tersedia: <http://finance.detik.com/read/2011/12/05/131028/1782794/5/banyak-bpr-bangkrut-karena-pemiliknya-menipu>.
- Darwin Wibawa. 2014. Sharing Knowledge Aplikasi SIMDA Bagi Pemeriksa BPKRI Provinsi Maluku. Tersedia: <http://www.bpkp.go.id/maluku/berita/read/10515/30/Sharing-Knowledge-Aplikasi-SIMDA-Bagi-Pemeriksa-BPK-RI-Provinsi-Maluku.bpkp>.
- Didit Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- George, Jennifer & Jones, Gareth. 2012. Understanding and Managing Organizational Behavior. USA: PEARSON.
- Ginandjar Kartasasmita. 2010. Budaya Lokal Pengaruhi Kebijakan. Tersedia: <http://nasionalkompas.com/read/2010/07/13/18333613/Budaya-Lokal-Pengaruhi-kebijakan>.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, Gregory. 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Griffin, Ricky W. 2003. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Hair, Joseph F. Jr., Hult, G Tomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt. Marko. 2014. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM). SAGE Publications, Inc.
- Hamidi. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.
- Hansen, Don R & Mowen, Maryanne M. 2009. Akuntansi Manajerial. Jakarta: Salemba Empat.
- Heidmann, Marcus. 2008. The Role of Management Accounting System in Strategic Sensemaking. Dissertation European Business School, Oestrich-Winkel, 2006.
- Hellriegel, Don & Slocum, John W. 2011. Organizational Behavior. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Herry Purnomo. 2012. Modus PNS Selewengkan Anggaran Makin Canggih. Tersedia di: <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/316925-modus-pns-nakal-makin-pintar>.
- Hitt, Michael A. Miller, C.C. Colella, Adrienne. 2011. Organizational Behavior. USA: Wiley & Sons, Inc.
- Husaini Usman. 2013. MANAJEMEN: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ifa Ratifah. 2012. "Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan". 29(1), 29-39.
- Irham Fahmi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ivanevich, J. M. Konopaske, Robert. Matteson, Michael T. 2006. Organizational Behavior and Management. McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. Organizational Behavior. Asia: MCGraw-Hill Education.

- Laudon, Kenneth C & Laudon, Jane P. 2012. Management Information Systems Managing the Digital Firm. PEARSON.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc.
- _____. 2005. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Mcshane, Steven L. Glinow, Mary A.V. 2010. Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World. USA: MCRaw-Hill.
- Meida Mayana. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I".
- Moh Nazir. 1999. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, Debra & Cooper, Cary. 2007. Positive Organizational Behavior. London: SAGE Publication.
- Nurzeina Mayasari dan Djumhana Purwanegara. 2016. "The Effect of Quality Accounting Information System in Indonesian Government (BUMD at Bandung Area)". Research Journal of Finance and Accounting. 7(2), 2222-1697.
- Rahman, Hakikur. Mesquita, Anabela. Ramos, Isabel. Pernici, Barbara. 2012. Knowledge and Technologies in Innovative Information System. Germany: Springer.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. England: PEARSON.
- S. Nasution. 2006. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Salman Riza Kautsar, Farid Mochammad. 2016. Akuntansi Manajemen Alat Pengukuran dan Pengambilan Keputusan Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Saunders, Mark. Lewis, Philip. Thronhill, Adrian. 2007. Research Methods for Business Students. England: Prentice Hall.
- Sekaran, Uma. 2003. Research Method For Business. USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Stair, Ralph M & Reynolds, George. 2010. Principles of Information Systems. USA: Course Technology Cengage Learning.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumadi Suryabrata. 2004. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Supino, Phyllis G & Borer, Jeffrey S. 2012. Principles of Research Methodology. USA: Springer.
- Suprasetyo. 2015. 15 Maskapai Serahkan Laporan Keuangan. Tersedia: www.mediaindonesia.com/news/read/17303/15-maskapai-serahkan-laporan-keuangan/2015-04-23.
- Tampubolon P Manahan. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Timbul Pudjianto. 2010. 40 Persen Laporan Keuangan Daerah Buruk. Tersedia: <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/06/10/16283242/40.Persen.Laporan.Kuangan.Daerah.Buruk>.
- Timotius Duha. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Deepublish.
- Uhar Suharsaputra. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ulber Silalahi. 2015. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT Refika Aditama.
- Veithzal Zainal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.