

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN
(STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KOTA BANDUNG)

Oleh:
Ria Rahmawati

Mahasiswa Jurusan Akuntansi FE Universitas Langlangbuana
Email : ria.rahma19@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan penerapan sistem informasi tidak bisa diukur hanya dengan efisiensi dalam hal meminimalkan informasi biaya, namun keberhasilan harus diukur dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang diakui oleh semua pemangku kepentingan di perusahaan. Pada dasarnya peranan penting pengoprasian sistem akan menjadi masalah dalam situasi pengendalian internal seperti kelemahan perangkat lunak, kesalahan dan kelalaian memasukkan data yang akan sulit diprediksi. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem informasi akuntansi manajemen yang handal. Dengan budaya organisasi bermutu akan menghasilkan sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas sehingga menciptakan pengendalian internal yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sudah baik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 38 responden. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Abstrack

A successful implementation of information systems can not be measured only by efficiency in terms of minimizing cost information, but success should be measured by organizational culture. Organizational culture is a set of values recognized by all stakeholders in the company. Basically, the important role of operating systems will be a problem in internal control situations such as software weaknesses, errors and negligence of entering data that can be unpredictable. Therefore, a reliable accounting management information system is required. With good quality organization culture, will come a good quality accounting management information systems that create optimal internal control.

The results of this study indicate the influence of organizational culture and internal control at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Data obtained by distributing questionnaires to 38 respondents.

Organizational culture has a significant effect on the management accounting information system quality and internal control has a significant effect on the management accounting information system quality.

Keywords : Organizational Culture, Internal Control, Management Accounting Information System Quality

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memerlukan satu budaya yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Pada umumnya, didalam suatu organisasi, yang menjadi budaya penentu atau yang memberi nilai utama (core value) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, dan secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (personality) yang ada di dalam suatu organisasi (Manahan P. Tampubolon, 2012:215). Senada dengan pendapat diatas Irham Fahmi (2011:47) menyatakan bahwa budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu perusahaan dengan perusahaan lain. Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah (2005:73) bahwa tidak setiap budaya organisasi harus dipertahankan. Adakalanya budaya organisasi justru harus diubah. Tetapi, seorang manajer perlu memahami benar budaya organisasi mana yang harus dipertahankan dan mana yang harus diubah. Pernyataan tersebut kemudian dipertegas oleh Alois A Nugroho (2010) mengungkapkan bahwa perubahan budaya haruslah dimulai dari puncak karena mereka itulah yang perilakunya menjadi anutan dan teladan. Apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dipelajari para anak buah dari atasan mereka. Atasan harus "mementaskan" nilai dan budaya organisasi. There's no business that's not a show business.

Valery G. Kumaat (2011:16) mengungkapkan bahwa pada dasarnya setiap pelaku bisnis 'yang baik' dari masa ke masa pasti memiliki kesadaran akan pentingnya "pengendalian internal" agar dapat sejalan dengan tujuan bisnis itu dan siap menghadapi peluang dan tantangan diluar institusi maupun di waktu mendatang. Alasan utama pengendalian untuk memberikan jaminan yang realistis bahwa tujuan setiap aktivitas perusahaan akan dicapai. Menghilangkan resiko terjadinya pelanggaran, bahaya, kehilangan yang disebabkan oleh kerugian, penyalahgunaan, dan aktivitas merugikan (Azhar Susanto, 2004:19). Pada kenyataannya, pengendalian intern yang diterapkan masih ditemukan adanya kecurangan-kecurangan yang dilakukan secara sengaja dan tidak sengaja dalam memasukan kode atau ketidaktelitian (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadini, 2011:222).

Sumber informasi berasal dari berbagai sistem pengolahan data yang ada di suatu organisasi. Sistem informasi sebagai kumpulan dari subsistem apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berarti dan berguna (Azhar Susanto, 2004:51).

Menurut Kautsar Riza Salman & Mochammad Farid (2016:13) bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses dideskripsikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produksi, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal. Fenomena yang terjadi mengungkapkan bahwa Laporan Keuangan Pemerintah terus memburuk menggambarkan bahwa perbaikan sistem keuangan negara belum terjadi secara menyeluruh pada semua departemen/lembaga negara. Belum ada kesungguhan dan upaya yang mendasar, petunjuk maupun program terpadu dari pemerintah (Anwar Nasution, 2009). Karena itu sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga

diharapkan dapat membantu perusahaan pencapaian tujuan (Karsiati dan Maskudi, 2014).

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen
- 2) Pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya merupakan unsur lain yang menjadi perekat hubungan sosial yang memadukan suatu organisasi sehingga bersatu. Budaya merupakan lingkungan (internal) sehari-hari yang terlihat dan dirasakan oleh mereka yang bekerja didalamnya. Budaya juga menggambarkan bagaimana sumber daya manusia belajar untuk melakukan sesuatu dalam organisasi, ini merupakan bagaimana kebiasaan SDM di suatu perusahaan dan apa yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut. Budaya memberi setiap organisasi ciri dan arti (Azhar Susanto, 2004:69). Karenanya menurut Wibowo (2010:8) dapat diharapkan bahwa individu dengan latar yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminologi yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat satu budaya tunggal.

Peranan dan Fungsi Budaya Organisasi

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (Robbins, 2006:725).

Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:721) yang merupakan hakikat dari budaya suatu organisasi adalah :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian ke rincian. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan

Maka dapat dikatakan bahwa pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini menggunakan dimensi primer.

B. Pengendalian Internal

Pengendalian merupakan proses untuk meyakinkan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan rencananya. Dengan pengendalian, manajemen dapat mengenali masalah yang muncul untuk kemudian memberi penghargaan seperlunya. Pengendalian didasarkan pada konsep management by exception. Ini adalah konsep yang menyatakan bahwa perhatian manajemen seharusnya diarahkan kepada prestasi yang menyimpang secara signifikan dari rencana semula (Slamet Sugiri, 2015:5)

Kemudian menurut Siti Kurnia dan Ely Suhayati (2010:221) pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan – tujuan seperti berikut: (1) Keandalan pelaporan keuangan (2) Menjaga kekayaan dan catatan organisasi (3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (4) Efektivitas dan efisiensi operasi.

Dua pengelompokan luas pengendalian sistem informasi, yaitu:

1) Pengendalian umum (General Controls)

Pengendalian umum biasanya mencakup pengendalian atas operasi pusat data, perolehan dan pemeliharaan perangkat lunak sistem, keamanan akses, pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi. Pengendalian umum ini meliputi:

- (1) Struktur organisasi yang memenuhi kaidah pengendalian
- (2) Pengendalian terhadap pengembangan sistem dan dokumentasi
- (3) Hardware dan Software Controls
- (4) Access Controls & Data Controls. Contohnya penggunaan online access password system.

2) Pengendalian Aplikasi (Application Controls)

Pengendalian aplikasi berlaku untuk pengolahan aplikasi secara individual. Pengendalian ini membantu menetapkan bahwa transaksi adalah sah, sudah diotorisasi dan diolah secara lengkap dan akurat yang meliputi :

- (1) Data Input Controls
- (2) Data Processing Controls
- (3) Output Controls

Berdasarkan pengelompokan luas diatas merupakan pengukuran dimensi pada penelitian ini.

C. Sistem informasi Akuntansi Manajemen

Hansen & Mowen (2006:4) menyatakan bahwa sistem yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Inti dari suatu sistem informasi akuntansi manajemen dan dipergunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tujuan suatu system. Tujuan sistem tersebut sebagai berikut :

- 1) Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam penghitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
- 2) Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
- 3) Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Chenhall dan Morris (1986) dalam Arsono dan Muslichah (2002) mengidentifikasi empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) terdiri dari: broad scope, aggregation, integration, timeliness.

- 1) Broad Scope (Cakupan yang luas)

Didalam sistem informasi, broad scope mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horison waktu dan lingkup Sistem Akuntansi Manajemen yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang didalam ukuran probabilitas.

2) Timeliness (Tepat Waktu)

Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh timeliness Sistem Akuntansi Manajemen. Informasi yang timeliness meningkatkan fasilitas Sistem Akuntansi Manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat.

3) Aggregation (Pengumpulan)

Sistem akuntansi manajemen memberikan informasi dalam berbagai bentuk agregasi yang berkisar dari pemberian bahan dasar, data yang tidak diproses hingga berbagai agregasi berdasarkan periode waktu atau area tertentu misalnya pusat pertanggungjawaban atau fungsional.

4) Integration (Kesatuan Informasi)

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh subunit organisasi.

Karakteristik diatas merupakan dimensi sistem informasi akuntansi manajemen pada penelitian ini.

- D. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Penelitian membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi manajemen dilakukan oleh Annisha Pratiwi (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa seiring dengan semakin dibutuhkan informasi, kebutuhan informasi juga berlaku dalam setiap organisasi. Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi tidak dapat diukur hanya dengan Kemudian hasil penelitian dari Meida Maryana (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi dengan arah positif. Artinya dengan semakin sesuai budaya yang diterapkan dalam organisasi akan membuat sistem informasi akuntansi semakin baik dan keseluruhan sudah mendukung.
- E. Pengendalian Internal terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Penelitian Rima Rachmawati (2016) menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas. Pengendalian intern dapat meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Pada dasarnya pengendalian intern adalah metode, kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan jaminan atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional, kehandalan laporan keuangan, pengamanan aset, ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang kebijakan dan peraturan lainnya. Agar pelaksanaan sistem informasi dapat mencapai tujuannya yaitu menghasilkan informasi yang berkualitas maka diperlukan alat/pengaman yang menjamin terealisasinya tujuannya tersebut adalah pengendalian intern.

METODE PENELITIAN

Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang menggunakan kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh

peneliti. Pada umumnya kalau data itu reliabel dan objektif, maka terdapat kecenderungan data tersebut akan valid (Sugiyono, 2014:2).

Selanjutnya menurut Elvinaro (2010:17) dalam melakukan penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian descriptive-verifikatif. Menjelaskan bahwa hubungan antar aspek yang diamati dan bukan hanya sekedar descriptive, namun juga dalam bentuk penelitian verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan-perhitungan statistik (Erlina dan Sri Mulyani, 2007:26).

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung sejumlah 47 karyawan.

Structural Equation Modeling (SEM) dengan penaksiran PLS (Partial least Square) akan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis statistika (SEM) tersebut digunakan karena adanya hubungan kausal antar variabel dan setiap variabelnya unobserved. Menurut Hair et al (2014:20), ukuran sampel minimal untuk SEM-PLS dapat ditentukan dengan cara penentuan ukuran sampel minimal dengan Power Analysis.

Lebih lanjut Hair et al (2014:21) merekomendasikan beberapa ukuran sampel minimal yang dapat diambil untuk SEM-PLS dengan berbagai tingkat signifikansi 5%, jumlah arah panah menunjuk ke arah konstruk berjumlah 3 dan $R^2 = 0.5$, maka sampel minimal yang diambil sebesar 38 orang.

A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur atribut yang dimaksud. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi. Untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi anantara masing – masing pertanyaan skor total dengan teknik korelasi Product Moment dari Pearson dalam (Sugiyono, 2008:115)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson product moment

r_{xy} = koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item X

$\sum Y$ = Jumlah skor tiap item X

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y

Setelah menghitung rhitung, selanjutnya bandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = instrument penelitian valid, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = instrumen penelitian tidak valid.

Suatu pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,50 (Imam Ghozali 2016:59).

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:187) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrument secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbah's Alpha, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma b^2} \right)$$

Keterangan :

R11 = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total dari keseluruhan item

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran telah konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama teknik Cronbah's Alpha sebagai koefisien reabilitas yang mengidentifikasi kelayakan antara yang satu dengan yang lain. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai Cronbah's Alpha > 0,60 (Sekaran, 2000).

Dalam penelitian ini dilakukan dengan dua jenis analisis untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu :

- 1) Analisis deskriptif untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti guna mendukung pemecahan masalah untuk memperoleh sara secara operasional.
- 2) Analisis melalui permodelan persamaan structural (Struktural Equation Modeling –SEM) agar dapat menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis.

Variabel dalam penelitian ini yaitu implementasi pengaruh teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen diuji dengan pengajuan hipotesis yang termasuk kedalam model struktural. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis dan diuji dengan menggunakan statistic uji t-student. Kriteria pengujian adalah H_0 ditolak jika p-value lebih kecil dari α . Perhitungan nilai – nilai t melalui bootsrapping (Hair et al, 2014 :186)

C. HASIL

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:

$$R \quad S \quad K = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga dapat dibuat kategori skor sebagai berikut:

Tabel 1
 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Skor Tanggapan	Kategori
1,00 - 1, 80	Tidak Sesuai/Tidak Pernah/Tidak Memadai/Tidak Tepat
1,81 - 2, 60	Kurang Sesuai/Pernah/Kurang Memadai/Kurang Tepat
2,61 - 3,40	Cukup Sesuai/Kadang-Kadang/Cukup Memadai/Cukup Tepat
3,41 - 4,20	Sesuai/Sering/Memadai/Tepat/Efektif
4,21 - 5,00	Sangat Sesuai/Selalu/Sangat Memadai/Sangat Tepat

Implementasi budaya organisasi diukur melalui 7 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 7 indikator, berikut rekapitulasi distribusi implementasi budaya organisasi.

Tabel 2
 Rekapitulasi rata-rata Skor Distribusi tanggapan DPMPTSP pada Implementasi Budaya Organisasi

No	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani menghadapi tantangan kerja	0%	47%	34%	18%	0%	3,29	Cukup
Dimensi Inovasi dan pengambilan risiko							3,29	Cukup
2	Tingkat ketelitian pada rincian yang dituntut oleh organisasi sesuai kondisi yang nyata	5%	47%	37%	11%	0%	3,47	Sesuai
Dimensi Perhatian ke rincian							3,47	Sesuai
3	Tingkat organisasi memusatkan pada pencapaian sasaran atau hasil akhir pekerjaan	5%	37%	39%	18%	0%	3,29	Cukup
Dimensi Orientasi Hasil							3,29	Cukup
4	Tingkat organisasi mempertimbangkan factor orang (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajemen	0%	37%	45%	18%	0%	3,18	Cukup
Dimensi Orientasi Orang							3,18	Cukup
5	Tingkat organisasi mendorong kerja sama antar tim dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	3%	34%	34%	29%	0%	3,11	Cukup
Dimensi Orientasi Tim							3,11	Cukup
6	Tingkat manajemen memotivasi karyawan dalam berkompetinsi bekerja	11%	55%	21%	13%	0%	3,63	Sesuai
Dimensi Keagresifan							3,63	Sesuai
7	Tingkat organisasi menekankan pada pertahanan status quo didalam pengambilan keputusan dan tindakan	5%	37%	37%	21%	0%	3,26	Cukup
Dimensi Kemantapan							3,26	Cukup
Grand Mean							3,32	Cukup

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total rata-rata secara keseluruhan (grand mean) dari variabel budaya organisasi sebesar 3,32 berada di antara interval 2,61–3,40. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada DPMPTSP dikategorikan cukup.

Grand Mean sebesar 3,32 ekuivalen dengan 66,4%. Artinya bahwa budaya organisasi pada sebagian besar DPMPTSP sudah berjalan dengan cukup sesuai karena indikator-indikator yang membentuk budaya organisasi. Gap antara skor ideal 100%, dengan skor aktual 66,4% adalah sebesar 33,6%. Seharusnya Gap ini dapat dieliminir sehingga kondisi dilapangan mengenai budaya organisasi berada pada level 100% yaitu skor optimal budaya organisasi.

Implementasi pengendalian internal diukur melalui 2 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 7 indikator, berikut rekapitulasi distribusi implementasi pengendalian internal.

Tabel 3
Rekapitulasi rata-rata Skor Distribusi tanggapan DPMPTSP
pada Implementasi Pengendalian Internal

No	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Adanya pengendalian aktivitas administrasi	18%	26%	39%	16%	0%	3,47	Sesuai
2	Tingkat pengendalian terhadap pengembangan sistem dan dokumentasi	18%	45%	34%	3%	0%	3,79	Baik
3	Tingkat pengendalian fisik hardware dan software	5%	29%	42%	24%	0%	3,16	Cukup
4	Pengendalian keamanan data dan jaringan	16%	32%	34%	18%	0%	3,45	Memadai
Dimensi Pengendalian Umum							3,47	Baik
5	Pengendalian Input	21%	39%	29%	11%	0%	3,71	Baik
6	Pengendalian Proses	5%	53%	39%	3%	0%	3,61	Efektif
7	Pengendalian Output	11%	32%	45%	13%	0%	3,39	Cukup
Pengendalian Aplikasi							3,57	Baik
Grand Mean							3,51	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total rata-rata secara keseluruhan (grand mean) dari variabel budaya organisasi sebesar 3,51 berada di antara interval 3,41–4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal sistem akuntansi manajemen pada DPMPTSP dikategorikan baik. Grand Mean sebesar 3,51 ekuivalen dengan 70,2%. Artinya bahwa pengendalian internal sistem informasi pada sebagian besar DPMPTSP sudah berjalan dengan baik karena pengendalian umum dan pengendalian aplikasi yang menunjang pengendalian internal sistem tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan otorisasi yang diterapkan. Gap antara skor ideal 100%, dengan skor aktual 70,2% adalah sebesar 29,8%.

Implementasi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur melalui 4 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 7 indikator, berikut rekapitulasi distribusi implementasi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Tabel 4
Rekapitulasi rata-rata Skor Distribusi tanggapan DPMPTSP
pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat informasi dari dalam dan luar organisasi	11%	50%	34%	5%	0%	3,66	Baik
2	Tingkat besarnya pengaruh kombinasi informasi non finansial	3%	39%	45%	13%	0%	3,32	Cukup
Dimensi Broadscope / cakupan yang luas							3,49	Baik
3	Tingkat kecepatan pelaporan informasi secara sistematis	5%	34%	37%	24%	0%	3,21	Cukup
4	Tingkat ketepatan informasi yang sesuai dengan aturan berlaku	3%	32%	47%	18%	0%	3,18	Cukup
Dimensi Timeliness / ketepatan waktu							3,19	Cukup
5	Tersedianya informasi terhadap peristiwa pada waktu tertentu	13%	45%	29%	13%	0%	3,58	Baik
6	Tingkat fungsi yang berkenaan dengan hasil keputusan	5%	29%	55%	11%	0%	3,29	Cukup
Dimensi Agregation / pengumpulan							3,43	Baik
7	Tingkat pengaruh keputusan terhadap informasi antar unit / bagian	13%	50%	32%	5%	0%	3,71	Baik
Dimensi Integration							3,71	Baik
Grand Mean							3,42	Baik

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total rata-rata dari variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah 3,42 berada di antara interval 3,41 – 4,20 dengan kategori baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada DPMPTSP baik.

Grand mean sebesar 3,42 dengan ekuivalen 68,4%. Artinya tingkat kualitas sistem informasi akuntansi manajemen DPMPTSP tinggi, karena indikator pembentuk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Gap antara skor ideal 100% dengan skor aktual 68,4% adalah sebesar 31,6%. Gap ini merupakan bentuk kuantifikasi atas kondisi aktual kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga diharapkan

bisa berkurang agar tercapai kondisi yang ideal yaitu kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang sangat baik.

D. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dimensi yang memiliki loading factor kurang 0,5 sebaiknya dikeluarkan dari model. Selain itu diperoleh t-value lebih besar 1,96 memiliki arti bahwa variabel manifest 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 memberikan nilai lebih besar dari 0,5 (AVE>0,5).

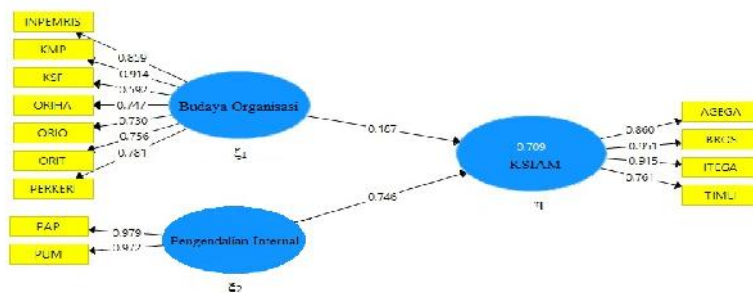
Hasil penaksiran parameter model sebagai berikut:

Tabel 5
 Hasil perhitungan nilai-nilai loading factor

Dimensi	Variabel		
	Budaya Organisasi	Pengendalian Internal	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
Inovasi dan pengambilan risiko	0,859		
Perhatian ke rincian	0,781		
Orientasi hasil	0,747		
Orientasi orang	0,730		
Orientasi tim	0,756		
Keagresifan	0,592		
Kemantapan	0,914		
Pengendalian umum		0,972	
Pengendalian Aplikasi		0,979	
Broadscope			0,951
Timeliness			0,761
Aggregation			0,860
Integration			0,915

Berdasarkan hasil penaksiran nilai-nilai parameter model yang diperlihatkan dalam tabel diatas nilai lebih dari 0,5.

Gambar 1
 Diagram jalur loading factor

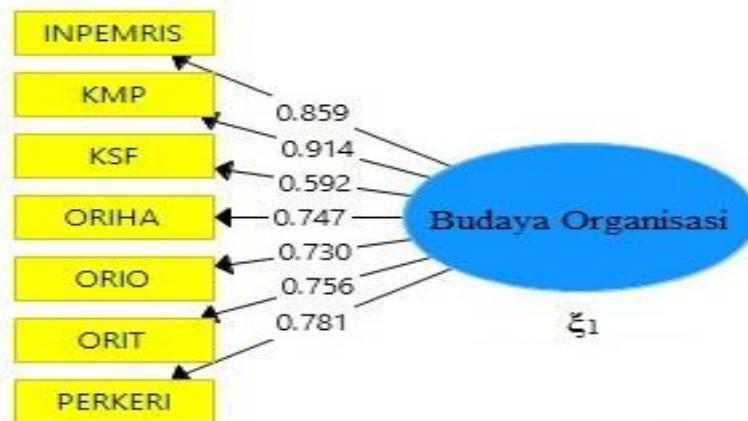


Penelitian ini pada PLS-SEM algorithm mempunyai maximum number iteration adalah 300 dan the stop criterion adalah 10^{-5} (0,00001) serta skema pembobotan menggunakan path dengan initial weight adalah 1,00.

E. Model pengukuran budaya organisasi

Variabel budaya organisasi dapat diukur menggunakan 7 dimensi yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian ke rincian, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperhatikan pada gambar 2.

Gambar 2
 Diagram Jalur Budaya Organisasi



Tabel 6
 Hasil perhitungan model pengukuran budaya organisasi

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Inovasi dan pengambilan risiko	0,859	0,828	6,758	0,000
Perhatian ke rincian	0,781	0,729	4,349	0,000
Orientasi hasil	0,747	0,691	3,479	0,001
Orientasi orang	0,730	0,698	5,012	0,000
Orientasi tim	0,756	0,719	4,255	0,000
Keagresifan	0,592	0,631	4,074	0,000
Kemantapan	0,914	0,880	7,447	0,000
Average Variance Extracted (AVE)	0,599			
Composite Reliability (CR)	0,912			

Outer loading dari kontruk reflektif pengukuran budaya organisai semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi inovasi dan pengambilan risiko mempunyai nilai loading 0,859 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,828). Kemudian dimensi perhatian pada rincian mempunyai nilai loading 0,781 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,729).

Selanjutnya dimensi orientasi hasil mempunyai nilai loading 0,747 dan signifikan ($p=0,001$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,691). Sedangkan dimensi orientasi orang mempunyai nilai loading 0.730 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,698). Kemudian dimensi orientansi tim mempunyai nilai loading 0.756 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,719). Selanjutnya dimensi keagresifan mempunyai nilai loading 0.592 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,631). Sedangkan dimensi kemantapan mempunyai nilai loading 0.914 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,880). Nilai composit reliability 0,912 diatas ambang atas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai tingkat internal consistency reliability yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,599 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 4.21) menunjukkan bahwa ketujuh dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstruknya sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk budaya organisasi.

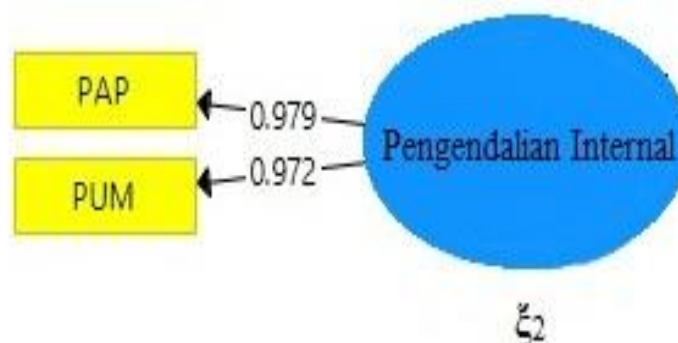
Tabel 7
 Cross Loading (Konstruk Budaya Organisasi)

Item	Bo	Pi	Ksiam
Inovasi dan pengambilan risiko	0,859	0,290	0,398
Perhatian ke rincian	0,781	0,168	0,339
Orientasi hasil	0,747	0,247	0,242
Orientasi orang	0,730	0,260	0,303
Orientasi tim	0,756	0,348	0,315
Keagresifan	0,592	0,486	0,530
Kemantapan	0,914	0,332	0,401

F. Model pengukuran Pengendalian Internal

Variabel pengendalian internal dapat diukur menggunakan dua dimensi yaitu pengendalian umum dan pengendalian aplikasi. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperhatikan pada gambar 4.4.

Gambar 3
 Diagram Jalur Pengendalian Internal



Tabel 8
 Hasil perhitungan model pengukuran pengendalian internal

Item	Loading Faktor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Pengendalian Umum	0,972	0,971	68,745	0,000
Pengendalian Aplikasi	0,979	0,979	139,156	0,000
Average Variance Extracted (AVE)		0,951		
Composite Reliability		0,975		

Outer loading dari konstruk reflektif pengukuran pengendalian internal semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi pengendalian umum mempunyai nilai loading 0,972 dan signifikan ($p=0.000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0.971). Sedangkan dimensi pengendalian aplikasi mempunyai nilai loading 0,979 dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0.979). Nilai composit reliability 0,975 berada diatas ambang batas 0,70 sehingga menunjukkan bahwa konstruk pengendalian internal mempunyai tingkat internal consistency reliability yang baik. Nilai AVE sebesar 0,951 berada diatas tingkat minimum yang diminta 0,50, maka ukuran-ukuran dari konstruk reflektif ini mempunyai tingkat convergent validity yang baik. Discriminant validity yang diuji melalui cross loading (Tabel 4.23) menunjukkan bahwa kedua dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk pengendalian internal.

Tabel 9
 Cross Loading (Konstruk Pengendalian Internal)

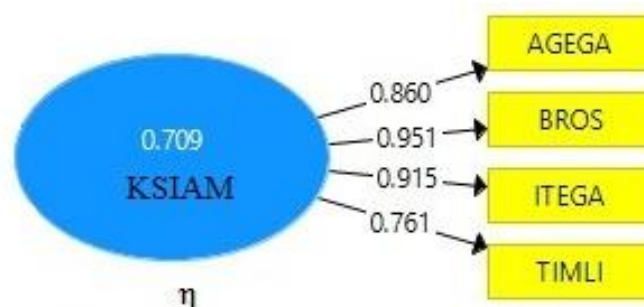
Item	Bo	Pi	Ksiam
Pengendalian Umum	0,375	0,972	0,747
Pengendalian Aplikasi	0,442	0,979	0,854

G. Model Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat diukur menggunakan 4 dimensi yaitu Broadscope (Cakupan yang luas), Timeliness (Ketepatan waktu), Aggregation (Pengumpulan), Integration (Penggabungan). Dimensi ini adalah dimensi reflektif. Hasil estimasi parameter model pengukuran variabel ini diperhatikan pada gambar 4

Gambar 4

Diagram Jalur Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen



Selanjutnya bisa dilihat dari analisis model pengukuran variabel kualitas sistem informasi akuntansi dengan melihat loading factor, indicator reliability, t-hitung, serta p-value seperti yang tersajikan dibawah ini :

Tabel 10
 Hasil perhitungan model pengukuran
 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Item	Loading Factor	Indicator Reliability	t-hitung	p-value
Broadscope (Cakupan yang luas)	0,951	0,942	25,220	0,000
Timeliness (Ketepatan Waktu)	0,761	0,752	6,880	0,000
Aggregation (Pengumpulan)	0,860	0,845	11,774	0,000
Integration (Penggabungan)	0,915	0,920	30,774	0,000
Average Variance Extracted (AVE)		0,765		
Composite Reliability		0,928		

Outer loading dari konstruk reflektif pengukuran kualitas sistem informasi akuntansi manajemen semuanya bernilai diatas 0,50. Dimensi Broadscope atau cakupan yang luas mempunyai nilai loading 0,951 dan signifikan ($p=0.000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0.942). Kemudian dimensi Timeliness atau ketepatan waktu mempunyai nilai loading 0,761 dan signifikan ($p=0.000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,752). Selanjutnya dimensi aggregation atau pengumpulan mempunyai nilai loading 0,860 dan signifikan ($p=0.000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,845). Sedangkan dimensi integration atau kesatuan informasi mempunyai nilai loading 0,915 dan signifikan ($p=0.000$) pada taraf nyata 5%. Dimensi ini mempunyai nilai indicator reliability tertinggi (0,920). Nilai composite reliability 0,928 diatas ambang atas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tingkat internal consistency reliability yang tinggi. Dilain pihak nilai AVE sebesar 0,765 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 4.25) menunjukkan bahwa ketujuh dimensi mempunyai nilai loading tertinggi untuk konstraknya sedangkan semua cross loading dengan konstruk-konstruk adalah rendah, sehingga memberikan bukti untuk discriminant validity konstruk kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Tabel 11
 Cross Loading (Konstruk Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen)

Item	Bo	Pi	Ksiam
Broad Scope (Cakupan yang luas)	0,451	0,697	0,951
Timeliness (Ketepatan Waktu)	0,285	0,632	0,761
Aggregation (Pengumpulan)	0,457	0,615	0,860
Integration (Penggabungan)	0,525	0,888	0,915

H. Pengujian Collinearity

Untuk mengevaluasi collinearity digunakan ukuran variance inflation factor (VIF), dalam konteks PLS-SEM, nilai toleransi 0,20 atau kurang dan nilai VIF 5 atau lebih menunjukkan terdapat problem collinearity (Hair et al, 2014:186).

Tabel 12
 Penilaian Collinearity

Konstruk	VIF
Budaya Organisasi	1,215
Pengendalian Internal	1,215

I. Pengujian Hipotesis

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 13
 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	T	P-values	Keterangan
$H_0 : \gamma_{11} = 0$ $H_1 : \gamma_{11} \neq 0$	0,187	1,988	0,047	H_1 diterima
$H_0 : \gamma_{12} = 0$ $H_1 : \gamma_{12} \neq 0$	0,746	10,841	0,000	H_1 diterima

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat t_{hitung} variabel budaya organisasi 1,988 lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 1 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistiknya adalah budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,187. Koefisien besar pengaruh ini menunjukkan kenaikan budaya organisasi sebesar satu standar deviasi akan menyebabkan kenaikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar rata-rata 0,187 standar deviasi, dengan menganggap yang lain konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh f^2 sebesar 0,099. Karena nilai f^2 dibawah 0,15 (batasan nilai effect size small) maka dapat dinyatakan effect size untuk budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi adalah small.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat t_{hitung} variabel pengendalian internal 10,841 lebih besar dari t_{kritis} (1,96) yang berarti hasil uji hipotesis 2 adalah H_0 ditolak, maka kesimpulan statistiknya adalah pengendalian internal memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh f^2 sebesar 1,573. Karena f^2 diatas 0,35 (batasan nilai effect size tinggi) maka dapat dinyatakan effect size untuk pengendalian internal terhadap kualitas sistem informasi akuntansi adalah large.

Ukuran lain yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan $R^2 = 0,709$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 70,9% varians dalam variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan pengendalian internal, sisanya dijelaskan oleh factor lain.

J. PEMBAHASAN

Hasil pengujian kecocokan model untuk outer model yang dispesifikasikan berdasarkan operasionalisasi variabel dengan mempertimbangkan orientansi reflektif menunjukkan convergent validity yaitu kolerasi antara item score dengan construct score menunjukkan outer loading pada rentang 0,5-0,9. 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 0,599 – 0,961 dimana direkomendasikan nilai AVE adalah lebih besar dari 0,50. 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 yang diharapkan. Semakin besar Gof (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.

KESIMPULAN

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

- 1) Penerapan budaya organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung dinilai cukup baik. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.
- 2) Pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen dinilai belum sepenuhnya berkualitas karena pengendalian umum dan pengendalian aplikasi belum berjalan secara sempurna. Hal ini dibuktikan tidak adanya jadwal pelaporan informasi yang dibutuhkan manajemen dan tidak ada bukti penerima laporan tidak melindungi password akses data.

SARAN

- 1) Penerapan budaya organisasi dinilai cukup baik, namun diharapkan organisasi tidak terlepas dari tindakan pimpinan yang mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, melakukan pengawasan terhadap pekerjaan agar memberikan hasil maksimal sesuai yang diharapkan. Selain itu, memberikan keleluasaan dalam berinovasi, mengembangkan ide-ide baru serta mengkreasikan program-program baru dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Juga pemberian penghargaan terhadap ketekunan karyawan dan ketaatan peraturan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengendalian internal dapat berjalan secara efektif dalam menjamin kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, tetapi harus mengoptimalkan jadwal pemeliharaan peralatan secara periodik baik hardware maupun software agar tidak terjadi error atau corrupt data dan mengoptimalkan pencatatan peralatan yang sudah usang maupun rusak serta peralatan tersebut diperbaiki tepat pada waktunya agar tidak menghambat serta meningkatkan proses pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisha Pratiwi, Rini Lestari, Epi Fitriah. 2016. "Pengaruh Prosiding Akuntansi Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen", 2(2), 690
- Anwar Nasution. 2009. Laporan Keuangan Pemerintah Buruk. Tersedia : www.kompas.com (17 Des 2016).

- Azhar Susanto. 2004. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Pertama. Bandung: Lingga Jaya
- Elvinaro Ardianto. 2010. Metodologi Penelitian. Bandung: Simbios Rekatama Media
- Erlina, Sri Mulyani. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama. USU Press : Medan
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Hansen, Don. R dan Mowen, Maryanne. 2006. Management Accounting. Jakarta: Salemba Empat
- Irham Fahmi. 2011. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta CV
- Joseph F. Hair, Jr. et al. 2014. A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage
- Karsiati dan Maskudi. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial". Media Ekonomi dan Manajemen. 29(1). Januari.
- Kautsar Riza Salman & Mochammad Farid. 2016. Akuntansi Manajemen – Alat Pengukuran dan Pengambilan Keputusan Manajerial. Penerbit Indeks
- Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Graha Ilmu
- Manahan P. Tampubolon. 2012. Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior). Edisi Ketiga. Bogor: Graha Indonesia
- Meida Maryana. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal".
- Rima Rachmawati. 2016. "Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen". Jurnal Ilmiah Manajemen. 6(1), 70-82.
- Siti Kurnia dan Ely Suhayati. 2010. Auditing. Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slamet Sugiri Sodikin. 2015. Akuntansi Manajemen. Edisi Kelima. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN
- Stephen P. Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Valery G. Kumaat. 2011. Internal Audit. Penerbit Erlangga
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.