

# KUALITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN PADA ENTITAS SEKTOR PUBLIK

Dr. Musa Yosep, S.Ip, M.Ak.  
Dr. Dewi Indriasih, M.M.

# KUALITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN PADA ENTITAS SEKTOR PUBLIK

Author:

**Dr. Musa Yosep, S.Ip, M.Ak.**

**Dr. Dewi Indriasih, M.M.**

Layouter:

**Dewi**

Editor:

**Dr. Musa Yosep, S.Ip, M.Ak.**

**Dr. Dewi Indriasih, M.M.**

Design Cover:

**Azizur Rachman**

copyright © 2020

Penerbit



Scopindo Media Pustaka

Jl. Kebonsari Tengah No. 03, Surabaya

Telp. (031) 82519566

scopindomedia@gmail.com

Anggota IKAPI No. 241/JTI/2019

**ISBN : 978-623-6500-57-6**

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari Penerbit

## **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Setiap orang yang dengan atau tanpa hak melakukan pelanggaran terhadap hak ekonomi yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan ancaman pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)

Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

Setiap orang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (satu miliar rupiah).



# KATA SAMBUTAN

---



Dr. H. Harry Suharman, S.E., M.A., Ak  
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran

Puji Syukur ke hadirat Allah SWT, bahwa atas rahmat dan kuasaNya lah, Program Doktor Ilmu Akuntansi sebagai Program pendidikan Strata-3 mampu menghasilkan para peneliti yang unggul dan dapat secara maksimal memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi. Program Doktor Ilmu Akuntansi merupakan bagian dari Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran. Universitas Padjadjaran merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki reputasi baik di tingkat nasional dan internasional serta dikenal luas oleh masyarakat.

Pada kesempatan ini saya sebagai Ketua Program Studi Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada penulis yaitu

kepada Dr. Musa Yosep, S.Ip, M.Ak. dan Dr. Dewi Indriasih, M.M yang telah bekerja keras dalam pembuatan buku dengan judul “Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Entitas Sektor Publik” dengan sangat baik.

Seperti yang kita pahami bersama bahwa sistem informasi dijadikan sumber informasi untuk mengukur kinerja ekonomi organisasi dan Informasi yang dihasilkan di lingkup organisasi berperan dalam proses pengambilan keputusan. Berkaitan dengan hal tersebut, Informasi memiliki cakupan yang luas meliputi bidang keuangan maupun non keuangan yang nantinya akan berperan dalam membantu pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat melakukan upaya peningkatan kinerja organisasi.

Buku ini disusun dengan sistematis oleh penulis dengan sangat baik dan telah memberikan gambaran dari penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara menyeluruh melalui berbagai aspek, seperti penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berdasarkan komitmen pada organisasi, penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berdasarkan kompetensi sumber daya manusia, serta Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berdasarkan ketidakpastian lingkungan yang dapat digunakan secara maksimal sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, pelajar, praktisi, *stakeholder* serta masyarakat.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi kepada penulis dan berbagai pihak yang telah turut berpartisipasi didalam penyusunan dan penyempurnaan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan penulis khususnya.



# PRAKATA

---

Alhamdulillah Rabbil Aalamiin, segala puji hanya milik Allah SWT semata. Doa pujian dan rasa syukur tak putus-putusnya penulis panjatkan ke hadirat Allah Robbul Alamin, Tuhan Yang Maha Esa, Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Salam dan shalawat semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikut Beliau hingga akhir zaman. Dengan izin Allah SWT pula, dengan segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya yang tak putus-putusnya dicurahkan kepada penulis sebagai tanda kasih dan sayang-Nya maka penulisan buku dengan judul “Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Entitas Sektor Publik”, dapat penulis selesaikan dengan baik.

Selama dalam proses penyelesaian buku ini, berbagai kendala telah penulis hadapi termasuk kendala dalam penyusunan sejak awal hingga akhir penulisan buku ini, tetapi berkat dukungan moral serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan dan penyusunannya dapat penulis selesaikan. Atas bantuan dan dukungan ini penulis menghaturkan banyak terimakasih. Semoga Allah Yang Maha Kuasa memberikan balasan pahala, rahmat dan karunia-Nya yang berlipat ganda pada semua pihak yang telah membantu dan kita semua senantiasa berada dalam lindungan-Nya. Aamiin ya Robbal Aalamiin.

Sebagai makhluk ciptaan Allah, penulis menyadari bahwa diri ini tidaklah sempurna dan memiliki banyak keterbatasan. Demikian pula dengan penulisan buku ini yang masih jauh dari kesempurnaan, bahkan sangat banyak kekurangannya. Oleh karenanya sangat diharapkan kepada berbagai pihak untuk memberikan masukan atau sarannya yang



berguna untuk penyempurnaan lebih lanjut. In syaa Allah buku ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, pelajar, praktisi, *stakeholder* dan masyarakat. Sekali lagi, semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan hukum.

Tegal, September 2020

Penulis



# DAFTAR ISI

---

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN KOMITMEN PADA ORGANISASI.....</b>	<b>17</b>
A. Definisi Komitmen pada Organisasi.....	18
B. Dimensi-Dimensi Komitmen Pada Organisasi.....	23
C. Pengaruh Komitmen Pada Organisasi terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	28
<b>BAB III PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>33</b>
A. Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	34
B. Dimensi-Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	42
C. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	48



<b>BAB IV PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN .....</b>	<b>53</b>
A. Definisi Ketidakpastian Lingkungan.....	54
B. Dimensi-Dimensi Ketidakpastian Lingkungan .....	59
C. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajamen .....	62
<b>BAB V PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN .....</b>	<b>67</b>
A. Definisi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	68
B. Dimensi-Dimensi Ketidakpastian Lingkungan .....	76
C. Definisi Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen.....	78
D. Dimensi-Dimensi Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen ....	81
E. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen.....	87
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>





# DAFTAR TABEL

---

Tabel 2.1	Deskripsi Dimensi <i>Continuance Commitment</i> .....	24
Tabel 2.2	Deskripsi Dimensi <i>Affective Commitment</i> .....	25
Tabel 2.3	Deskripsi Dimensi <i>Normative Commitment</i> .....	27
Tabel 3.1	Model Kompetensi .....	41
Tabel 3.2	Deskripsi Dimensi <i>Achievement and Action</i> .....	42
Tabel 3.3	Deskripsi Dimensi <i>Helping and Human Service</i> .....	44
Tabel 3.4	Deskripsi Dimensi <i>The Impact and Influence</i> .....	45
Tabel 3.5	Deskripsi Dimensi <i>Managerial</i> .....	46
Tabel 3.6	Deskripsi Dimensi <i>Cognitive</i> .....	46
Tabel 3.7	Deskripsi Dimensi <i>Personal Effectiveness</i> .....	47
Tabel 4.1	Deskripsi Dimensi <i>External Environment Component</i> .....	61
Tabel 5.1	Deskripsi Dimensi <i>System Quality</i> .....	76
Tabel 5.2	Deskripsi Dimensi <i>Service Quality</i> .....	77
Tabel 5.3	Deskripsi Dimensi <i>System Use</i> .....	78
Tabel 5.4	Deskripsi Dimensi <i>Relevance</i> .....	82
Tabel 5.5	Deskripsi Dimensi <i>Accuracy</i> .....	82
Tabel 5.6	Deskripsi Dimensi <i>Completeness</i> .....	83
Tabel 5.7	Deskripsi Dimensi <i>Broadscope</i> .....	84
Tabel 5.8	Deskripsi Dimensi <i>Timelines</i> .....	85
Tabel 5.9	Deskripsi Dimensi <i>Aggregation</i> .....	85
Tabel 5.10	Deskripsi Dimensi <i>Integration</i> .....	86





# DAFTAR GAMBAR

---

Gambar 2.1	Model Komitmen Organisasional.....	23
Gambar 3.1	Struktur Kompetensi Individu.....	36
Gambar 3.2	Struktur Kompetensi Individu.....	40
Gambar 4.1	<i>Framework for Assesing Environmental Uncertainty</i> .....	56
Gambar 5.1	Model Operasional Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	73





A background image showing a business meeting. Two people are seated at a table, looking at documents and charts. One person is pointing at a chart with a pen. The scene is brightly lit, suggesting a window in the background. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the text 'BAB 1'.

# **BAB 1**

# **PENDAHULUAN**

Sistem informasi dijadikan sumber informasi untuk mengukur kinerja ekonomi dari setiap yang ada dalam organisasi (Atkinson et al, 2001:5). Informasi yang dihasilkan di lingkup organisasi sangat berperan penting bagi manajer perusahaan untuk mengetahui sampai mana aktivitas perusahaan mampu berkembang dengan begitu dapat mengurangi risiko kerugian bagi perusahaan (Azhar Susanto, 2013:37). Manfaat utama dari informasi yang dikemukakan oleh Romney et al, (2012:14) diantaranya untuk mengurangi ketidakpastian yang akan terjadi, mendukung keputusan pihak manajer, dan mendorong perencanaan dan penjadwalan kerja yang lebih baik. David Kroenke (1992:10) menyatakan bahwa informasi sangat diperlukan bagi manajemen untuk mengambil keputusan dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnisnya dimulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan (*Actuating*), dan pengendalian (*Controlling*). Informasi akuntansi manajemen memiliki cakupan informasi yang luas meliputi bidang keuangan maupun non keuangan, dengan begitu informasi yang disajikan juga akan semakin banyak sehingga pihak-pihak yang berkepentingan akan semakin terbantu dalam upaya peningkatan kinerja dengan menjalankan siklus aktivitas bisnis dimulai dari perencanaan sampai pada pengambilan keputusan (Anthony, 1999 dalam Prasetyono 2005). Hal ini didukung oleh Horngren et.al, (2011) dengan pernyataannya bahwa pihak yang lebih banyak menggunakan informasi akuntansi manajemen adalah manajemen puncak dan menengah. Dalam mengimplementasikan semua fungsi tersebut, diperlukan sumber informasi yang berasal dari laporan keuangan maupun laporan sejenisnya yang disajikan melalui laporan rutin (terstruktur) dan laporan tidak rutin (tidak terstruktur) atau laporan analitik. Informasi dari laporan-laporan itulah yang mendukung terlaksananya aktivitas dalam perencanaan dan pengendalian sesuai dengan pendapat (Horngren et.al, 2011).

Kualitas informasi akuntansi manajemen erat kaitannya dengan kinerja perusahaan yang akan dihasilkan, hal ini diwujudkan melalui



perolehan laba tahun berjalan di perusahaan. Meningkatnya kualitas informasi berdampak pada peningkatan dari sisi pemahaman yang dimiliki pengelola organisasi dalam menanggapi setiap perubahan dari dalam dan dari luar lingkungan organisasi secara cepat dan akurat (Azhar Susanto, 2013:11). Informasi yang berkualitas tersebut digunakan untuk mendukung perencanaan, pengendalian dan aktivitas bisnis perusahaan (Sacer *et al.*, 2006:59). Manfaat lain dari informasi yang berkualitas yaitu dapat memberikan keuntungan dan mengurangi biaya jika pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya dilakukan secara tepat serta membaiknya waktu respon. (Loudon and Loudon, 2012:13).

Informasi yang berkualitas, merupakan konsep yang berkaitan dengan sistem informasi untuk menghasilkan kualitas output yang berguna untuk pengguna bisnis (Gorla *et al.*, 2010). Hal senada diungkapkan DeLone and McLean (1992) bahwa informasi yang berkualitas dapat dilihat melalui kualitas output yang dihasilkan oleh sistem informasi. Sacer *et al.* (2006:59) menyatakan bahwa informasi yang berkualitas yaitu informasi dengan ciri-ciri memiliki ketepatan waktu, keakuratan dan keandalan. Demikian juga menurut Zaidi dan Bouzidi (2010) informasi yang berkualitas merupakan informasi yang sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan *user*, dan informasi yang dapat memenuhi atau melampaui harapan *user*.

Azhar Susanto (2004) mengatakan bahwa ciri-ciri dari informasi yang berkualitas diantaranya: (1) akurat, yaitu informasi yang dihasilkan telah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya; (2) tepat waktu, tersedianya informasi pada saat informasi tersebut dibutuhkan; (3) relevan, yaitu informasi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan; (4) lengkap, yaitu memberikan informasi secara lengkap. FASB telah mendefinisikan akuntansi secara umum, yaitu suatu pengetahuan yang didalamnya terjadi proses sistematis mulai dari pencatatan, pengklasifikasian, pemrosesan, peringkasan analisis, penafsiran sampai pada penyediaan informasi yang andal dan signifikan meliputi transaksi yang setidaknya bersifat finansial yang diperlukan untuk mengelola dan meng-

operasikan entitas untuk membantu para pihak pengambil keputusan. Dalam lingkup pemerintahan, kedudukan akuntansi memiliki posisi yang penting untuk mengatur proses perencanaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan (Alshbiel & Al-awaqleh, 2011). Sistem informasi akuntansi dapat diimplikasikan ke dalam lembaga sektor publik untuk membangun kesadaran akan masalah organisasi, menyusun strategi, menetapkan kebijaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan dan pemanfaatan dana publik secara transparan sesuai keadaan sebenarnya (Coman & Uta, 2011).

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu rangkaian yang didalamnya mencakup tindakan koordinasi sumber daya (*data, materials, equipment, suppliers, personal, and funds*) yang dapat menghasilkan sebuah keluaran berupa informasi keuangan dengan cara data input yang berupa data ekonomik dikonversi sampai menjadi informasi yang berguna bagi pihak-pihak berkepentingan untuk melaksanakan kegiatan maupun aktivitas suatu entitas (Wilkinson, 1991:4). Sistem informasi akuntansi perusahaan mencakup 2 (dua) subsistem, yaitu sistem informasi akuntansi keuangan dan sistem informasi akuntansi manajemen (Boockholdt, 1999:22; Wilkinson, *et al.*, 2000:15; Hansen & Mowen, 2007:7; Azhar Susanto, 2008:84). Kedua sistem tersebut dibedakan pada penggunaannya, dimana sistem informasi akuntansi keuangan diperuntukkan kepada pengguna eksternal perusahaan (Kieso, *et al.*, 2011:88), sementara sistem informasi akuntansi manajemen diperuntukkan kepada pengguna internal perusahaan, seperti manajer, eksekutif dan karyawan dalam pengambilan keputusan (Hansen & Mowen, 2007:7).

Instruksi Presiden Republik Nomor 3 Tahun 2003 telah menerapkan sistem informasi melalui Kementerian Keuangan sejak tahun 2013 dengan mengintegrasikan perencanaan hingga pelaksanaan anggaran, kemudian menjalankan manajemen kas, akuntansi dan pelaporan yang prosesnya dibantu melalui sistem aplikasi yang disebut Sistem Perbendaharaan Anggaran Negara (SPAN). Hal yang





menyulitkan bagi Pemerintah adalah gabungan antara sistem komputer di masing-masing instansi tidak memiliki sistem perbendaharaan tunggal serta tidak terintegrasi dan kompatibel sehingga menyebabkan pemerintah kesulitan untuk mengetahui posisi keuangan negara dan persebaran dana tidak segera dimanfaatkan untuk mengatasi likuidasinya (Anwar Nasution, 2009). Integrasi Sistem Informasi (*Enterprise Information System*) yaitu sebuah platform teknologi yang digunakan untuk integrasi dan koordinasi setiap proses bisnis dalam organisasi yang apabila diterapkan maka dapat meminimalisir biaya, waktu, dan kebutuhan sumber daya untuk menciptakan hasil (Sinambela, 2012). Dengan begitu kualitas, keandalan, dan keterjangkauan akan semakin meningkat (Sinambela, 2012). Sedangkan Sandoe (2001) berpendapat bahwa bahwa tujuan dari integrasi Sistem Informasi yaitu penggabungan antara Sistem Informasi yang telah terpisah sebelumnya dengan tujuan sumber daya informasi yang lebih lengkap dan menyeluruh bagi sebuah organisasi. Implementasi sistem informasi akuntansi akan memudahkan staf pengelola keuangan dalam melakukan pencatatan dan pembuatan berbagai laporan manajerial (Haryono, 2011).

Menurut O'Brien (2005) ukuran dari keberhasilan sistem informasi dapat dilihat melalui efisiensi biaya, waktu dan penggunaan sumber daya informasi, serta efektivitas teknologi yang dilihat dari kegunaannya yaitu mendukung terbentuknya strategi bisnis organisasi, proses bisnis dapat berjalan sesuai rencana, meningkatkan struktur organisasi dan budaya serta nilai pelanggan akan meningkat dan bisnis perusahaan akan bertahan lama. Suksesnya penerapan sistem informasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Rosemary Cafasaro dalam O'Brien (2009) diantaranya: adanya dukungan dari manajemen eksekutif, keikutsertaan *end user* (pemakai akhir), kebutuhan perusahaan digunakan dengan jelas, perencanaan yang matang dan perusahaan memiliki harapan yang nyata. Selain faktor kesuksesan terdapat juga faktor kegagalan dalam penerapan sistem

informasi, antara lain: input dari *end user* masih kurang, kebutuhan dan spesifikasi tidak dinyatakan dengan lengkap dan tidak konsisten, manajemen eksekutif kurang mendukung serta inkompetensi secara teknologi.

Hal serupa terjadi pula di sektor publik seperti yang diungkapkan oleh Kusdian (2012) bahwa Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) Bendahara Pengeluaran (BP)/Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) pada Kementerian PPN/Bappenas sudah diintegrasikan kedalam e-LPJ BPP berbasis internet, terintegrasi, jurnal dibutuhkan telah otomatis tersajikan dan informasi keuangan yang dihasilkan beragam dan memudahkan diakses secara *real time*. Namun terdapat kendala yaitu dari pihak BPP timbul rasa ragu dan khawatir apabila data yang telah diinput dalam sistem aplikasi LPJ BP/BPP akan hilang. Hal tersebut memicu beberapa BPP tidak mau berkembang dan tetap menggunakan cara manual dalam penyusunan LPJ BPP melalui format excel. Transaksi yang diinput secara ganda (manual dan menggunakan aplikasi) akan membuat pekerjaan BPP menjadi tidak efisien. Beberapa fitur yang tersedia pada aplikasi LPJ BPP yaitu fitur export data dalam format excel masih perlu dikembangkan lagi karena keseluruhan data tidak dapat diexport secara otomatis.

Menteri Keuangan Bambang Brodjonegoro (2015) menyatakan bahwa sejak tahun 2006 Pemerintah menerapkan *Integrity Financial Management Information System* dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara agar menjadi lebih baik dan menjadi bentuk perwujudan reformasi manajemen keuangan pemerintah. Kementerian keuangan mengembangkan Sistem Perbendaharaan Negara (SPAN) yaitu sistem untuk mengelola keuangan negara berbasis pada teknologi informasi yang terintegrasi mulai dari pengadaan anggaran, pelaksanaan anggaran akuntansi sampai pada pelaporan keuangan. Harapan dari penerapan SPAN agar pemerintah pusat lebih transparan dan akuntabel dalam mengelola keuangannya.



Laporan keuangan Kemendikbud pada tahun 2015 mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian. Hal ini mengulangi keberhasilan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut. Rekomendasi BPK menekankan perlunya sistem pengendalian intern dan kepatuhan peraturan perundang-undangan yang diantaranya penataan dan pengamanan aset yang kemudian di *follow up* melalui melanjutkan proses inventarisasi aset, penyelesaian hak kepemilikan terutama sertifikat dan optimalisasi aset. Sejalan dengan Rencana Strategis Kemendikbud 2015 – 2019 dalam merancang proses reformasi birokrasi internal (RBI) di internal Kemendikbud dengan agenda utamanya yaitu meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas, anggaran dikelola secara transparan dan birokrasi. Tujuan ini terimplementasikan pada tujuan strategis yakni peningkatan sistem tata kelola secara transparan dan akuntabel yang melibatkan publik didalamnya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga telah mengintegrasikan Sistem Akuntansi Instansi yang mencakup Sistem Akuntansi Keuangan (SAK) dan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Keuangan (SIMKeu). Menurut Faisal Syahrul (2010), permasalahan implementasi sistem informasi akuntansi manajemen pada kementerian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Penyajian data dan informasi mengenai daya serap anggaran, dan pelaporan keuangan tidak segera diketahui secara tepat dan akurat.
2. Unit akuntansi belum tertib dalam pencatatan dan mengirimkan laporan keuangan secara berjenjang.
3. Ketersediaan infrastruktur (komputer dan jaringan) belum memadai.
4. Perhatian dan komitmen penanggung jawab unit akuntansi masih rendah.
5. Petugas SAI pada satker belum diatur dengan jelas termasuk pengaturan insentif.

Implementasi Sistem Akuntansi Instansi (SAI) di wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Utara telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Kendala tersebut berupa keterlambatan penyampaian laporan keuangan dari satuan-satuan kerja (Satker/UAKPA) sebagai pengguna anggaran kepada KPPN dan UAPPA-W yang disebabkan karena jarak yang jauh serta sulit terjangkau antara Satker dengan KPPN dan UAPPA-W, pengaruh lainnya yaitu dari SDM sehingga kurang efektif dan efisien (Bachrudin, 2008).

Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) dapat diwujudkan dengan akuntabel sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 yang membahas Perbendaharaan Negara jucto Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, pasal 33 bahwa keandalan dari sistem Pengendalian Internal dapat diciptakan melalui prosedur rekonsiliasi antara transaksi keuangan yang diakuntansikan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran dengan yang diakuntansikan oleh Bendahara Umum Negara/ Daerah, oleh karena itu dikeluarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 171/PMK.05/2007 melalui pemerintahan pusat pada tanggal 27 Desember 2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat (SAPP) yang kegunaannya untuk menyusun sistem akuntansi serta pelaporan keuangan pemerintah yang dalam penyusunannya harus melalui proses verifikasi dan rekonsiliasi secara berjenjang dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: PMK-171/PMK.05/2007 menyatakan bahwa sebagai pengguna anggaran maka setiap satuan kerja wajib menyelenggarakan SAI untuk menghasilkan dan melaporkan laporan keuangan agar direkonsiliasi oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) (Sijabat: 2010).

Implementasi akuntansi berbasis akrual di pemerintah pusat mengalami kompleksitas akibat rumitnya sistem akuntansi dan teknologi yang berbasis sistem. Direktorat Jenderal Perbendaharaan melakukan pengembangan di pemerintah pusat melalui pergantian



aplikasi lama yang dulunya menggunakan basis kas (Sistem Akuntansi Instansi) menjadi berbasis akrual (Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual/SAIBA). Selain itu untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan organisasi perlu adanya sistem pengendalian intern yang memadai melalui keefektifan dan efisiensi kegiatan, pelaporan keuangan yang andal, aset negara diamankan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Simanjuntak, 2010) dan (Bastian, 2006).

Rendahnya komitmen terhadap organisasi akan menghambat kesuksesan implementasi sistem informasi akuntansi suatu perusahaan. Tingkat komitmen dari manajemen akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan. Keberhasilannya dapat didukung melalui tingkat komitmen yang memadai dalam penerapan sistem informasi akuntansi (Galliers, 2011:508; Magyar et al, 2007:47; Schniederjans, 2007:170). Komitmen dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terhadap organisasi dapat meningkatkan sistem informasi akuntansi manajemen sehingga tercipta laporan keuangan yang lebih berkualitas, Komitmen ini menjadi cerminan sikap loyalitas dan seberapa jauh seorang karyawan menaruh perhatian pada kesuksesan organisasinya (Tuasikal, 2007). Tingginya tingkat komitmen terhadap organisasi akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah yang andal dan berkualitas (Aritonang dan Syarif, 2009).

Hansen dan Mowen (2006:4) mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai suatu sistem informasi yang didalamnya mengolah input dan berbagai proses yang diperlukan sehingga menghasilkan output agar kebutuhan tujuan manajemen dapat terpenuhi pemenuhan dari tujuan manajemen, dalam sistem ini juga tidak terikat pada kriteria formal mengenai sifat dari masukan atau proses keluaran (Hansen dan Mowen, 2006:4).

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas terdapat faktor-faktor pendukung salah satunya adalah sistem informasi akuntansi, yang laporan keuangannya merupakan hasil dari proses berdasarkan input yang baik, diproses dengan baik sampai pada tahap menghasilkan output (Selamet, 2011). Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya (manusia dan peralatan) yang dirancang untuk menghasilkan informasi melalui pengubahan data keuangan maupun non keuangan agar dapat digunakan oleh pihak yang berwenang untuk membuat keputusan (Bodnar & Hopwood, 2007). Secara spesifik Wilkinson (1999:18) informasi yang berkualitas memiliki karakteristik relevan, akurat, tidak membutuhkan waktu lama, ringkas, jelas dapat diukur dan konsisten. Menurut McLeod (2007:65) selain itu harus memiliki ciri-ciri *relevance, accuracy, timeliness, completeness* sehingga informasi dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi ciri-ciri tersebut. Morris and Chenhal (1985) menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen yang berkualitas meliputi *Broadscope, Timelines, Aggregation, dan integration*. Heidmann (2008: 87) menunjukkan bahwa kualitas dari sistem informasi akuntansi manajemen dapat diukur dari dimensi: integritasnya, fleksibilitasnya, aksesibilitasnya, formalisasinya dan kelengkapan media. Kualitas informasi akuntansi manajemen mengacu pada kualitas output yang dihasilkan oleh sistem informasi (DeLone and McLean, 1992). Sistem informasi akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu sistem informasi yang digunakan untuk memenuhi tujuan khusus manajemen dengan menggunakan input dan diolah melalui proses yang semestinya sampai menghasilkan output yang digunakan oleh para pembuat keputusan sebagai sumber informasi (Hansen & Mowen, 2007: 4).

Azhar Susanto (2013:11) menyatakan bahwa semakin baik kualitas informasi maka komunikasi dan integritas suatu organisasi akan semakin baik pula kualitasnya. Menurut Horngren, *et al.* (2008: 7) sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sebuah mekanisme formal untuk mengumpulkan, menyusun dan mengomunikasikan informasi



tentang aktivitas organisasi kepada para manajer. Sedangkan Heidmann (2008: 44) menyebutkan sistem informasi akuntansi manajemen memiliki peran menyiapkan dan menyediakan berbagai informasi yang didapatkan dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal untuk membantu manajer mengawasi kinerja organisasi.

Lebih lanjut Kaplan & Atkinson (1998: 1) menyebutkan sistem informasi akuntansi manajemen memberikan informasi agar kegiatan manajemen dalam hal perencanaan dan pengendalian dapat terbantu. Secara spesifik Belkoui (2002: 9) menjelaskan jika sistem informasi akuntansi manajemen merupakan kumpulan dari sumber daya manusia dan modal di suatu organisasi yang menyajikan informasi relevan untuk pengambilan keputusan di lingkungan internal organisasi.

DeLone & McLean (1992 & 2003) menggunakan istilah kesuksesan untuk menunjukkan kualitas sistem informasi yang difokuskan pada usaha untuk menghasilkan informasi berkualitas. Hal yang sama dinyatakan oleh Rani & Kidane (2012: 15) bahwa kualitas implementasi sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas, dilakukannya melalui pemusatan perhatian pada cara menghasilkan informasi akuntansi manajemen yang berkualitas. Selanjutnya Chitmun & Ussahawanitchakit (2011) dalam penelitiannya menyatakan jika integrasi sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kualitas informasi. Begitu juga dengan pendapat Mia & Winata (2005) yang menyatakan jika penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen berhubungan positif dengan informasi akuntansi manajemen (*broad scope*).

Berdasarkan pada permasalahan yang dijumpai dan teori yang digunakan, berikut faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi sistem informasi akuntansi manajemen serta berdampak pada kualitas informasi akuntansi manajemen yaitu komitmen terhadap organisasi (Hall, 2014; Bodnar dan Hopwood, 1995; Jawad, 1997; Cavalluzzo dan Ittner, 2004); Hahn, et al., 1992), kompetensi sumber daya manusia (Belkoui, 2002: xi ; O'Brien and Marakas, 2010: 68; Laudon and

Laudon, 2012: 8 4; Weetman, 2010: 24; Pearlson and Saunders, 2010: 9), ketidakpastian lingkungan (Weetman, 2010: 6; Laudon & Laudon, 2012: 86; Bhimani, 1996: 15; Alver, *et al.*, 1996; Azhar Susanto, 2008: 29).

Komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk gabungan dari komponen-komponen individual untuk menciptakan komitmen dalam menjalankan operasional organisasi. Untuk mewujudkan komitmen tersebut maka setiap individu dalam organisasi harus menjalankan fungsi dan tugasnya berdasarkan pada hak dan kewajiban yang ditanggung masing-masing individu. Pencapaian tujuan organisasi didapatkan apabila anggota organisasi dapat bekerja secara kolektif. Allen dan Meyer (1990) mengungkapkan terdapat tiga komponen dari komitmen terhadap organisasi, diantaranya: (1) meidentifikasi setiap individual kaitannya pada tujuan organisasi (komitmen afektif); (2) biaya yang terkait pada keberadaan seseorang disuatu organisasi (komitmen berkelanjutan); (3) mengerjakan hal yang seharusnya dikerjakan (komitmen normatif).

Komitmen terhadap organisasi menjadi faktor penting kaitannya pada loyalitas dan hubungan keterikatan yang dibangun oleh karyawan kepada perusahaannya agar mereka terdorong untuk bekerja secara bersama-sama dalam segala situasi di lingkungan perusahaan Larsen (2003). Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Tjhai Fung Jen (2002) yang menyatakan bahwa peningkatan komitmen terhadap organisasi berkaitan langsung dengan keberhasilan sistem informasinya. Lebih lanjut Tjhai Fung Jen (2002) menjelaskan komitmen terhadap organisasi menjadi bagian dari komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, seseorang cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi apabila dalam dirinya memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasinya. Tidak hanya berlaku untuk karyawan saja tapi para manajer diharapkan memiliki komitmen yang tinggi untuk mendukung keberhasilan dari penerapan sistem informasi yang berlaku di organisasinya.





Dalam proses penyusunan dan pengelolaan keuangan pemerintah sampai tersaji informasi untuk membantu pihak-pihak berwenang maka perlu adanya sistem akuntansi yang mengatur proses klasifikasi, pengukuran, dan seluruh transaksinya diungkapkan dengan lengkap. Penyusunan laporan keuangan dikerjakan oleh seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai dalam mengelola keuangan daerah dan memiliki kompetensi dibidang sistem akuntansi (Tuasikal, 2007).

Kesiapan sumber daya manusia terhadap pemanfaatan Teknologi Informasi masih dibidang rendah sehingga menjadi salah satu masalah yang menghambat penerapannya *software* di lingkungan manajemen suatu lembaga adalah (Lamidi, 2009). Kurangnya kompetensi yang dimiliki SDM dalam mengartikulasikan Teknologi Informasi menyebabkan sistem informasi manajemen tidak berjalan dengan efektif.

Roviyantie (2011) berpendapat bahwa laporan keuangan yang tersaji merupakan hasil kerja dari bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Sehingga dibutuhkan individu yang kompeten dibidangnya agar laporan keuangan yang dihasilkan akan berkualitas. Hal itu juga berlaku di lingkungan pemerintahan agar tersaji laporan keuangan yang berkualitas maka dalam proses penyusunannya dibutuhkan SDM yang kompeten dalam bidangnya serta memiliki pemahaman tentang akuntansi pemerintahan, keuangan Negara dan kegiatan organisasional dalam pemerintahan.

Selain komitmen terhadap organisasi, kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sistem informasi manajemen (Laudon & Laudon, 2012: 18; Kendall & Kendall, 2008: 51; Romney & Steinbart, 2012: 33; Stair & Reynolds, 2010: 43; Stair & Reynolds, 2010: 53; O'Brien & Marakas, 2010: 17; Loudon & Loudon, 2012: 115).

Penelitian Campanale, *et al.* (2010) dilakukan di beberapa unit layanan kesehatan, dijelaskan bahwa kompetensi dan kapabilitas dari para manajer berkontribusi terhadap pengembangan dan penerapan

dari sistem informasi akuntansi manajemen. Penelitian lain diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompetensi teknis sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *ERP System* (Madapusi & Ortiz, 2014). Madapusi & Ortiz (2014) telah melakukan penelitian pada beberapa perusahaan di India yang telah mengimplementasikan *ERP system*. Selanjutnya, Daoud & Triki (2013) melakukan penelitian pada 102 perusahaan di Tunisia yang telah mengadopsi *ERP system*. Daoud & Triki (2013) hasil penelitiannya menerangkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan sistem informasi akuntansi.

Ketidakpastian lingkungan menjadi faktor yang masih ada kaitannya pada penerapan sistem informasi akuntansi manajemen (Weetman, 2010: 6; Laudon & Laudon, 2012: 86; Bhimani, 1996: 15; Alver, *et al.*, 1996; Chenhall dan Morris, 1986 ; Gul dan Chia, 1994 ; Chong dan Chong, 1997. Ketidakpastian menurut Knight (1921) dalam Vanevenhoven (2008 : 29) adalah situasi di mana kemungkinan hasil tidak diketahui dan Milliken (1987) dalam Vanevenhoven (2008 : 29) menyatakan bahwa bentuk ketidakmampuan individu berupa ketidakpastian memprediksi dengan akurat segala sesuatu yang akan terjadi. Sehingga ketidakpastian lingkungan menjadi bentuk ketidakmampuan untuk memprediksi perubahan lingkungan di masa depan (Milliken, 2001). Ketidakpastian lingkungan dipandang sebagai fungsi dari tingkat peningkatan dinamika lingkungan dan kompleksitas (Johnson dan Scholes 1999 in Naceur Jabnoun *et al*, 2003). Dengan demikian, kondisi lingkungan yang lebih dinamis dan kompleks, mengakibatkan semakin besar intensitas ketidakpastian dalam lingkungan.

Kondisi ketidakpastian lingkungan / PEU (*Perceived Environmental Uncertainty*) dapat dikurangi dengan menggunakan Sistem Akuntansi Manajemen, salah satu karakteristiknya adalah sebagai sumber informasi yang membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengendalian aktivitas serta mengurangi masalah ketidakpastian lingkungan (Gordon dan Miller, 1976 ; Waterhouse dan



Tiessen,1978 ; Kaplan,1984 ; Anthony *et al.*,1989 ; Atkinson *et al.*,1995) dalam Mardiyah dan Gudono (2001).

Penelitian dari Abernethy dan Guthrie (1994) menyajikan bukti bahwa informasi *broad scope* jika menggunakan strategi *prospector* berpengaruh lebih positif terhadap kinerja di lingkungan perusahaan dibandingkan dengan strategi *defender* . Chong dan Kar (1997) dalam penelitiannya memberikan bukti bahwa terjadi hubungan tidak langsung antara strategi, ketidakpastian lingkungan/*Perceived Enviromental Uncertainty* (PEU) dengan kinerja perusahaan kaitannya pada pengambilan keputusan oleh pihak manajemen jika sistem akuntansi manajemen yang digunakannya yaitu *broad scope*. Chia (1995), Gul dan Chia (1994), Mia dan Chenhall (1994), dan Choe (1996) dalam Juniarti dan Evelyne (2003) menemukan keterkaitan hubungan antara kinerja organisasi dengan informasi Sistem Akuntansi Manajemen.

Faktor lingkungan berpengaruh dalam penerapan dan desain sistem informasi akuntansi manajemen (Ajibolade *et al.* 2010). Dalam dekade terakhir, terjadi peningkatan dalam akuntansi manajemen yang penekanannya pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal (Vijian, 2005). Selanjutnya Abernethy and Guthrie (1994) menyatakan bahwa lingkungan yang tidak pasti menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan manajemen strategi dan penerapan sistem informasi dan akuntansi yang berlaku dalam perusahaan (Mangaliso 1995, Chenhall and Morris 1986, in Ashill and David Jobber, 2005).

Ketidakpastian menurut Knight (1921) dalam Vanevenhoven (2008 : 29) adalah situasi di mana kemungkinan hasil tidak diketahui dan Milliken (1987) dalam Vanevenhoven (2008 : 29) menyatakan bahwa ketidakpastian sebagai perwujudan dari tidak mampunya individu untuk memprediksi sesuatu yang akan terjadi di masa depan secara akurat. Ketidakpastian lingkungan dipandang sebagai fungsi dari tingkat peningkatan dinamika lingkungan dan kompleksitas (Johnson dan Scholes 1999 in Naceur Jabnoun *et al.*, 2003).

Perubahan lingkungan senantiasa diikuti dengan perubahan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai bentuk respon atas perubahan lingkungan sehingga manajer dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru (Weetman, 2010: 6; Laudon & Laudon, 2012: 86). Hal ini didukung oleh penelitian Chenhall & Morris (1986) mengumpulkan data dari 68 orang manajer dengan hasil penelitiannya membuktikan ketidakpastian lingkungan yang terjadi akan berpengaruh kepada desain sistem akuntansi manajemen menurut persepsi manajer. Sementara Gordon & Narayanan (1984) pada 40 perusahaan berskala menengah di Kansas dan Missouri, hasilnya yaitu ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap desain sistem informasi akuntansi manajemen.

Selanjutnya penelitian dari Gul & Cia (1994); Chia & Koh (2007) dan Erserim (2012) menemukan bukti yang sama, dimana ketidakpastian lingkungan mempengaruhi sistem informasi akuntansi manajemen. Gul & Chia (1994) melakukan penelitian pada beberapa perusahaan di Singapore dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 orang manajer. Sementara Erserim (2012) melakukan penelitian pada beberapa perusahaan industri di Turki.

Dari keseluruhan penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, belum dijumpai penelitian tentang kondisi-kondisi yang mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada entitas sektor Publik. Hal tersebut merupakan kebaruan dalam penelitian ini (*novelty*) yang akan dibahas lebih lanjut oleh peneliti sebagai praktisi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.



A photograph of two business professionals in an office setting. One person is pointing at a document with a pen, while the other looks on. The scene is brightly lit, suggesting a window in the background. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the chapter title.

# **BAB 2**

**PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
BERDASARKAN KOMITMEN  
PADA ORGANISASI**

### **A. Definisi Komitmen Pada Organisasi**

Komitmen terdiri dari “*committer*” dengan pengertian menggabungkan, menyatukan, mempercayai, dan mengerjakannya (Snyder, 1994:97). Selain itu Mathis and Jackson (2004) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah munculnya kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sementara Porter dan Smith (dalam Steers, 1985) mengemukakan jika komitmen organisasional memiliki batasan yang dicerminkan melalui hubungan antara individu dan organisasinya sehingga akan tertanam sifat dalam seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi, yaitu sebagai berikut: (1) berkeinginan kuat mempertahankan keanggotaannya di organisasi yang bersangkutan; (2) bersedia melakukan segala bentuk usaha yang berkaitan dengan kepentingan organisasi; (3) mempercayai nilai-nilai yang ditanamkan di lingkungan organisasi dan menerima segala tujuan yang telah ditetapkan.

DovElizur and MeniKoslowsky (2001) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan, emosional dan fungsional, organisasi karyawan perusahaan, dan komitmen merupakan wujud kepentingan perseorangan mereka sendiri dan mencerminkan adanya nilai baku keberadaan individu sebagai seseorang)

Definisi yang dikemukakan Paul Currie and Brian Dollery (2006) tentang komitmen terhadap organisasi tersebut jika diterjemahkan maka akan berbunyi:

“Komitmen organisasi adalah bangunan yang menggambarkan pencarian konsistensi yang melibatkan pemahaman sikap, perilaku keyakinan dan kerja sama dan dampaknya terhadap penolakan terhadap gagasan lain yang layak dalam pelaksanaannya oleh para pegawai dalam organisasi”

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dianggap sebagai kekuatan relatif untuk mengidentifikasi perilaku dan keterlibatan individual terhadap



suatu organisasi melalui tiga faktor psikologis yang meliputi (1) berkeinginan kuat bertahan menjadi anggota di organisasi yang menanunginya, (2) melakukan berbagai usaha untuk kepentingan organisasi, (3) berkeyakinan dan bersedia untuk menerima sasaran dan nilai-nilai yang dianut pada suatu organisasi.

Sehubungan dengan gagasannya tersebut, disusunlah suatu instrumen pengukuran keterikatan afektif oleh Porter yaitu *The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Instrumen OCQ di dalamnya terkandung tidak hanya validitas konvergen dengan instrumen sikap lainnya, tetapi juga mengandung validitas diskriminan dengan instrumen *atitudinal* yang sejenis dalam hal ini kepuasan kerja.

Pandangan *atitudinal* berupa anggapan tentang komitmen organisasional yang sifatnya lebih emosional atau afektif. Sejalan dengan pandangan tersebut, Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: 184) mengungkapkan bahwa tiga sikap yang terkandung dalam komitmen terhadap organisasi yaitu: (1) berkeinginan menjalankan identifikasi akan tujuan organisasi, (2) melibatkan diri dalam setiap tugas organisasi, dan (3) setia terhadap organisasinya. Sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat efektivitas organisasi akan menurun apabila tidak adanya komitmen.

Demikian halnya dengan Robbins & Judge (2014:113) melihat komitmen sebagai sikap, seperti diungkapkan yakni seberapa besar keinginan seorang karyawan melakukan identifikasi terhadap tujuan organisasi, serta berkeinginan kuat bertahan menjadi anggota dalam organisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen terhadap organisasi akan ditunjukkan oleh individu melalui sikap kemauan, loyalitas, dan kebanggan individu tersebut terhadap organisasinya, dengan begitu mereka akan bersedia melakukan usaha dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta bertahan sebagai anggota organisasi yang menaunginya.

Adapun pendekatan multidimensi, menurut Meyer & Allen (1991), pendekatan afektif Porter lebih bersifat parsial sesungguhnya

memerlukan gambaran lengkap dengan menambahkan pendekatan normatif dan pendekatan pertukaran. Atas dasar itu kemudian melalui beberapa penelitian ilmiah dikembangkan pendekatan lain yang disebut pendekatan multidimensi, dan tidak lagi berdimensi tunggal. Pada awalnya Meyer & Allen (1991) melalui penelitiannya mengembangkan dua dimensi komitmen, yaitu komitmen yang berkelanjutan dan komitmen afektif untuk komitmen yang sama dengan pandangan yang dikemukakan oleh Porter. Pada langkah selanjutnya Meyer & Allen mengembangkan menambah dimensi baru yaitu, *normative commitment* (komitmen normatif), sehingga menjadi tiga dimensi.

Ketiga dimensi komitmen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen yang berkelanjutan, yaitu individu berkeinginan untuk memajukan organisasi dengan mempertimbangkan pengorbanan atau risiko kerugian apabila keluar dari organisasi.
2. Komitmen afektif, ditunjukkan melalui ikatan emosional dan identifikasi yang dilakukan individu terhadap berbagai macam nilai dan sasaran-sasaran yang dianut oleh organisasinya.
3. Komitmen normatif, individu mempertimbangkan keputusan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.

Berkaitan dengan dimensi dalam pemahaman komitmen organisasional, Mayer & Schoorman (1992:673) membaginya ke dalam dua dimensi, yaitu *value commitment* (nilai komitmen) dan *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dengan pengertian sebagai berikut:

“Nilai komitmen percaya dan menerima nilai dan tujuan yang diinginkan organisasi, serta melakukan usaha yang lebih besar lagi dengan mengatasnamakan organisasi. Orang perseorangan dengan nilai komitmen keberlanjutan yang tinggi akan terdorong untuk selalu berpartisipasi. Komitmen keberlanjutan yaitu keinginan untuk mempertahankan posisinya sebagai anggota disuatu organisasi.”





Adapun Angle dan Perry (1983) membedakan antara *value commitment* (nilai komitmen) dan *commitment to stay* (komitmen untuk bertahan). *Value commitment* adalah merupakan keyakinan dan penerimaan individu sebagai anggota organisasi terhadap sasaran-sasaran dan nilai-nilai organisasi serta upaya keras individu untuk memajukan organisasinya. Sedangkan *commitment to stay* mengacu pada keinginan individu untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi.

Robbins & Judge (2014: 113-114) membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi, diantaranya:

1. Komitmen Afektif, yaitu kedekatan emosional dengan organisasi dengan mempercayai nilai-nilai yang dianutnya.
2. Komitmen Berkelanjutan, adalah penilaian antara ekonomi tetap dengan organisasi dan mempertimbangkannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasinya.
3. Komitmen Normatif, kewajiban seseorang karena alasan moral dan etika mereka akan tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Sedangkan tiga dimensi komitmen organisasional menurut pendapat Luthans, 2008: 148) terdiri dari:

1. Komitmen Afektif, yang memiliki kaitan dengan emosional, pelaksanaan identifikasi serta keikutsertaan pegawai dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan sebagai bahan pertimbangan pegawai untuk menghindari risiko kerugian apabila meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif timbulnya rasa untuk bertanggungjawab dari diri pegawai agar segala kebutuhan organisasi dapat terpenuhi.

Dari pendekatan-pendekatan mengenai komitmen tersebut, dapat dikatakan bahwa komitmen sebagai suatu kondisi yang melibatkan psikologis ditandai dengan (i) hubungan yang terjalin antara individu sebagai anggota dengan organisasinya; dan (ii) adanya keterkaitan yang melibatkan pengambilan keputusan untuk bertahan atau justru mening-

galkan organisasinya. Sudah barang tentu bahwa tiap dimensi dari komitmen tersebut memiliki sifat dari kondisi psikologis yang berbeda-beda. Individu dengan *affective commitment* (komitmen afektif) yang kuat akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi dilatarbelakangi oleh keinginan (*want to*) dari diri mereka, sedangkan individu dengan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi akan mempertahankan posisinya di organisasi karena mereka membutuhkannya (*need to*), dan individu dengan komitmen normatif yang kuat akan bertahan dalam suatu organisasi karena bagi mereka itu menjadi bentuk keharusan (*ought to*) untuk melakukannya.

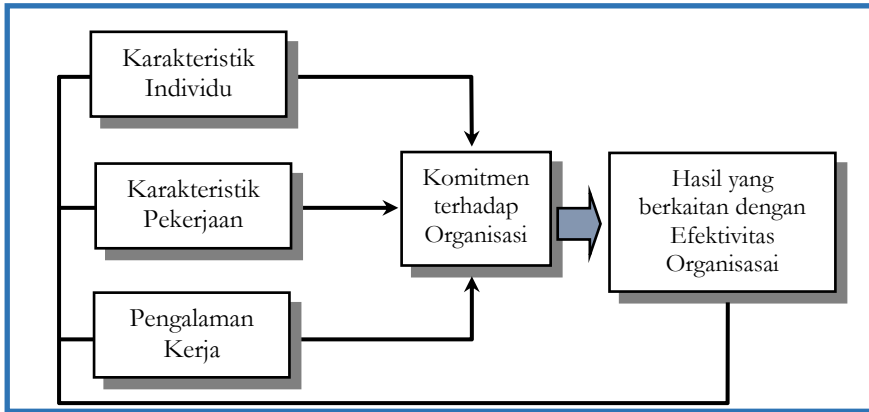
Komitmen organisasi ikut mempengaruhi kualitas keberhasilan suatu sistem akuntansi (Azmi & Mulyani, 2015). Dalam kaitannya dengan efektivitas, komitmen sebagai suatu sikap yang menunjukkan kedekatan emosional dari individu sebagai bagian dari anggota organisasi dengan organisasi yang menaunginya secara bersama mengembangkan kompetensi agar terbentuk modal intelektual (Ulrich, 1998:136). *Intellectual capital* menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di suatu organisasi (Kreitner & Kinicki, 2001; Luthans, 2005; Suliman, 2000).

Sementara Steers (1985) menjelaskan bahwa sesuai dengan tingkat pemahaman yang kita miliki diharapkan dapat membantu peningkatan efektivitas dengan cara: (1) tingkat keterlibatan yang tinggi diperoleh apabila setiap pekerja dalam dirinya tertanam komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. (2) berkeinginan kuat mempertahankan pekerjaannya dan senantiasa ikut serta dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (3) selalu ikut terlibat disetiap pekerjaan karena dengan begitu tiap individu akan menyalurkan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. (4) kesediaan untuk mengerahkan segala usaha untuk kepentingan organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Chow (1994) menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi akan berkurang akibat tidak adanya komitmen didalamnya. Sedangkan Steers (1985) telah



merumuskan model komitmen yang berkaitan dengan tingkat efektivitas organisasi melalui hasil studi meta analisis terhadap berbagai penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:



Sumber : Steers

**Gambar 2. 1**  
**Model Komitmen Organisasional**

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi terdiri dari tiga komponen penting yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

## **B. Dimensi-Dimensi Komitmen Pada Organisasi**

Berikut aspek-aspek komitmen pada organisasi yang mendukung penerapan dan kualitas sistem informasi akuntansi secara memadai.

### **1. Dimensi *Continuance Commitment***

*Continue commitment* merupakan keyakinan dan penerimaan individu sebagai anggota organisasi terhadap sasaran-sasaran dan nilai-nilai organisasi serta upaya keras individu untuk memajukan organisasinya. *Continue commitment* ini sebagai kaitan emosional yang secara psikologi dapat menjadi modal kuat untuk berupaya keras dalam memperjuangkan ketercapaian tujuan organisasi.

Dimensi *continuance commitment* menggunakan 3 (tiga) indikator, antara lain yaitu : 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan organisasi tanpa rasa ragu, 2) Meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi layak untuk diperjuangkan, 3) Merasa bangga terhadap organisasi.

**Tabel 2.1**  
**Deskripsi Dimensi *Continuance Commitment***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Menerima nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan organisasi tanpa rasa ragu	287	360	79,72	3,99	Tinggi
2	Meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi layak untuk diperjuangkan	287	360	79,72	3,99	Tinggi
3	Merasa bangga terhadap organisasi	319	360	88,61	4,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berkaitan dengan *continuance commitment* bagi pejabat UAPA pada Satker Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dapat diungkapkan beberapa hal. *Pertama*, merasa bangga terhadap organisasi meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi layak untuk diperjuangkan memiliki skor rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator lainnya. Ketiga indikator pada dimensi ini memiliki skor rata-rata antara 3,99 sampai dengan 4,43 dengan skor tertinggi berada pada indikator “merasa bangga terhadap organisasi” meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi layak untuk diperjuangkan”. Dari skor rata-ratanya ini semua indikator pada dimensi ini termasuk pada kategori **tinggi**, artinya hampir seluruh pejabat UAPA memiliki kebanggaan, sementara beberapa pegawai lainnya (sebagian kecil) belum memiliki kebanggaan terhadap organisasi



memiliki kaitan emosional yang sangat tinggi.

*Kedua*, skor rata-rata untuk indikator penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan organisasi tanpa ragu sebesar 3,99 termasuk pada kategori **tinggi**. Hal ini cukup menjadi modal untuk memiliki kaitan emosional yang tinggi dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan menerima nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan organisasi tanpa rasa ragu, sehingga indikator ini juga termasuk pada kategori **tinggi**.

## 2. Dimensi *Affective Commitment*

Dimensi *affective commitment* diukur melalui dua indikator yaitu Keinginan untuk mencurahkan semua kemampuan, upaya dan waktu yang dimiliki untuk memajukan organisasi, dan keinginan untuk menjaga dan membela organisasi dari berbagai tekanan pihak lain. Secara empiris, data temuan dari lapangan menunjukkan bahwa kedua skor rata-rata indikator pada dimensi ini berada pada kategori sangat tinggi.

**Tabel 2.2**  
**Deskripsi Dimensi *Affective Commitment***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Keinginan untuk mencurahkan semua kemampuan, upaya dan waktu yang dimiliki untuk memajukan organisasi	283	360	78,61	3,93	Tinggi
2	Keinginan untuk menjaga dan membela organisasi dari berbagai tekanan pihak lain	270	360	75,00	3,75	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar pejabat UAPA sudah memiliki komitmen “keinginan dan kesediaan untuk bekerja keras demi kemajuan organisasi” yang sangat tinggi, dan sebagian kecil lainnya masih belum tinggi. Hal ini menjadi tantangan bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, terutama Sekretariat Jenderal yang menangani masalah pegawai untuk berupaya meningkatkan komitmen administraturannya.

Komitmen keinginan untuk mencurahkan semua kemampuannya untuk kemajuan organisasi dan keinginan untuk menjaga dan membela organisasi dari berbagai tekanan pihak lain hampir sama tingginya. Komitmen ini ditunjukkan salahsatunya pengelolaan laporan keuangan dari staf atau pegawai penyusun laporan keuangan, Manajemen pengelolaan laporan keuangan yang baik serta bersama-sama dengan pegawai mendukung organisasi.

Selisih skor pada kedua indikator yang membentuk dimensi yaitu selisih skor rata-ratanya 0,18. Hal ini menunjukkan bahwa antara pejabat UAPA yang memiliki keinginan untuk mencurahkan semua kemampuannya untuk kemajuan organisasi, besar kemungkinan juga memiliki komitmen dalam hal keinginan untuk menjaga dan membela organisasi dari berbagai tekanan pihak lain.

### **3. Dimensi *Normative Commitment***

Dimensi *normative commitment* atau keyakinan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi diukur dengan tiga indikator yaitu demi kemajuan organisasi maka bersedia untuk mengemban tanggungjawab yang lebih besar, meyakini organisasi sebagai tempat kerja yang paling sesuai untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki, dan meyakini bekerja di organisasi sekarang sebagai suatu keharusan.

Berdasarkan deskripsi data pada dimensi ini tampak bahwa komitmen yang meyakini bekerja di organisasi sekarang sebagai suatu keharusan, mencapai skor capaian tertinggi dibanding dengan skor kedua indikator lainnya. Mengacu pada kriteria penafsiran skor indikator tampak bahwa ketiga indikator yang mengukur dimensi



*normative commitment* termasuk pada kategori tinggi dengan masing-masing skor rata-rata antara 3,99; 3,99; dan 4,43.

Berdasarkan skor rata-rata diperoleh penafsiran bahwa sebagian besar (82,69%) pejabat UAPA memiliki komitmen untuk bekerja di organisasi sekarang sebagai suatu keharusan sangat adalah tinggi.

**Tabel 2.3**  
**Deskripsi Dimensi *Normative Commitment***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	berkeinginan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar dalam rangka memajukan organisasi	287	360	79,72	3,99	Tinggi
2	Meyakini organisasi sebagai tempat bekerja yang paling sesuai untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki	287	360	78,72	3,99	Tinggi
3	Meyakini bekerja di organisasi sekarang sebagai suatu keharusan	319	360	88,61	4,43	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan distribusi skor rata-rata ketiga indikator tersebut, tampak bahwa komitmen yang meyakini bekerja di organisasi sekarang sebagai sesuatu keharusan lebih dominan dibanding dengan kedua indikator lainnya. Para pejabat UAPA meyakini bekerja di organisasi bentuk keharusan, yang harus dikerjakan dengan baik dan sesuai pada aturannya. Hal ini berkaitan juga dengan tugas dan tanggungjawab mereka dalam hal pengelolaan laporan keuangan di Satuan Kerja

mereka.

### **C. Pengaruh Komitmen Pada Organisasi terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Penelitian yang menguji pengaruh Komitmen Pada Organisasi terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{kritis}$  yaitu  $9,06 < 1,67$ , dengan tingkat kekeliruan 5% maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan Komitmen Pada Organisasi berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Penelitian yang sama dilakukan oleh dan Larsen (2003) yang menerangkan bahwa tingkat komitmen dari manajer maupun karyawan dapat mendorong berhasil atau tidaknya penerapan sistem informasi di perusahaan yang ditunjukkan melalui sikap loyalitas dan keterikatan antara seorang karyawan kepada perusahaannya. Dengan begitu mereka akan terdorong untuk bekerja di bawah situasi atau kondisi tertentu yang terjadi di perusahaan. Larsen (2003) juga menegaskan bahwa berhasil atau tidaknya penerapan sistem informasi akuntansi suatu perusahaan dilihat melalui tingkat komitmen yang dimiliki manajer dan karyawannya.

Sounders and Jones (1992) menyatakan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Begitu juga menurut Schwalbe (2010) yang menyatakan komitmen manajemen merupakan hal yang esensial dalam penerapan sistem informasi karena membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Hal senada diungkapkan oleh Ashfaq (2007:1) bahwa komitmen manajemen selain menyediakan sumberdaya yang memadai juga harus aktif terlibat dalam proses pengembangannya.

Menurut Abrahamsson (2000) tanpa adanya komitmen manajemen, sebagian besar inisiatif dalam mengembangkan sistem informasi akan menemui kegagalan dan hasilnya tidak menjangkau jauh. Laudon and Laudon (2012:130) mengungkapkan bahwa dalam menghadapi





perubahan lingkungan maka manajer harus memiliki komitmen serta merespons dengan cepat tiap kali terjadi perubahan lingkungan, ini adalah bentuk upaya mempertahankan organisasinya dan meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga manajemen dituntut harus peka dalam menyikapi pengaruh dari perkembangan teknologi yang di dalamnya terjadi proses perubahan input sampai menghasilkan output, informasi, peralatan, dan teknik. Pengetahuan mengenai peran sistem informasi juga harus dipahami dengan baik oleh manajemen di organisasi.

Faktor anteseden dari keberhasilan Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) memerlukan peran sumber daya manusia yang kompeten sehingga dengan mudah menyerap informasi, memahami informasi dan adaptif dengan hal-hal baru. Keberhasilan sistem menuntut adanya tanggung jawab dari setiap personilnya untuk bersikap adaptif akan perubahan dan kemajuan organisasi serta mengharuskan memiliki tingkat komitmen tinggi kepada organisasi. Individu dengan tingkat komitmen memungkinkan mereka untuk selalu berpartisipasi dalam menjalankan kegiatan organisasinya, selain itu juga berkeinginan kuat untuk bekerja dan menyumbangkan kontribusinya terkait pencapaian tujuan organisasi.

Iklm organisasi menjadi bagian dari kualitas lingkungan yang terjadi pada organisasi dan berlangsung cukup lama, hal ini dapat dirasakan langsung oleh karyawan hingga dampaknya akan mempengaruhi tingkah laku atau sikap dari karyawan. Kondisi iklim organisasi pemerintahan yang stabil dan dapat bertahan selama mungkin dibandingkan dengan sektor swasta yang cenderung rentan terhadap guncangan ekonomi dan berujung pada perampangan karyawan memberikan motivasi kepada pegawai untuk tetap bertahan bekerja pada instansi pemerintahan. Komitmen kontinuitas juga menunjukkan hal yang sama yaitu mempertimbangkan terjadinya untung maupun kerugian yang dialami karyawan berkaitan pada keinginannya bertahan atau meninggalkan organisasi tempat bekerja. Anteseden

komitmen kontinuitas terdiri dari besar kecilnya jumlah investasi dan persepsi atas alternatif pekerjaan yang lain masih dianggap kurang. Karyawan yang telah banyak berkorban dengan mengerahkan segala upaya seperti memberikan investasi yang besar maka dirinya akan merasa rugi apabila memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena akan kehilangan usaha dan jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi. Hal sama dirasakan oleh karyawan yang tidak punya pilihan lain selain bertahan dalam organisasinya karena mereka menganggap belum tentu di luaran sana ada tempat yang lebih baik dibanding tempatnya bekerja sekarang. Bukti empirik dari jawaban responden pada aspek komitmen kontinuitas dimana mayoritas menjawab merasa bangga terhadap organisasi dan meyakini serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi tanpa rasa ragu untuk layak diperjuangkan. Mereka melihat dari pertimbangan *cost-benefit*, pilihan pekerjaan lain tidak lebih menarik dan mensejahterakan dibanding sehingga organisasi tersebut layak untuk diperjuangkan

Sistem informasi akuntansi manajemen dirancang sebagai sumber informasi yang disediakan agar kerja manajemen dalam hal pengambilan keputusan dapat terbantu. Sistem ini diharapkan menjadi suatu mekanisme pengendalian organisasi. Pengendalian organisasi akan tercapai jika ada komitmen karyawan yang terinternalisasi yang mewajibkan mereka untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Dengan begitu keyakinan tentang “apa yang benar” akan mendasari karyawan dalam bertingkah laku karena hal ini kaitannya dengan masalah moral.

Keberhasilan suatu sistem tidak terlepas dari tingginya komitmen anggota kepada organisasinya. Tingginya tingkat komitmen pada organisasi akan mendukung penerapan sistem informasi. Dibutuhkan orang-orang yang memiliki kapabilitas, kerja keras dan tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan penghasilan yang diterima.

Membangun komitmen para anggota melewati proses dengan tahapan yang panjang dan lama yang tidak bisa dilakukan secara mudah dan cepat. Komitmen dapat terbangun jika anggotanya memiliki ikatan



emosional dengan tujuan organisasi. Internalisasi tujuan dari organisasi perlu dilakukan dan dilaksanakan kepada anggota sehingga tercapai keselarasan antara tujuan individu secara personal dengan tujuan kelembagaan secara organisatoris. Pembangunan komitmen pada aspek ini menekankan pada sisi internal para anggotanya.

Pada aspek eksternal, komitmen akan terbangun dalam jangka panjang jika para anggotanya memiliki masa tugas yang lama pada organisasi mereka. Pemahaman mereka akan tugas dan tanggung jawabnya akan memberikan kesadaran pentingnya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karena berhubungan dengan kepentingan umum mengingat Pemerintahan merupakan organisasi yang bersifat non-profit.

Adanya komitmen pada organisasi ikut mempengaruhi keberhasilan suatu sistem (Mulyani & Azmi, 2015). Komitmen juga diharapkan dapat mendukung tercapainya efektivitas. Melalui komitmen, meningkatkan keterlibatan yang lebih mendalam didalam pencapaian tujuan. Motivasi pekerja juga meningkat karena menyadari pentingnya kontribusi mereka atas tugas dan tanggung jawab mereka karena berkaitan dengan urusan publik.

Rencana Strategis Kemendikbud tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa dalam upayanya untuk mewujudkan tata kelola organisasi Kemendikbud, maka dianggap perlu ada reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara konsisten agar Kemendikbud terdorong untuk selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, menjadi wilayah dalam lingkup kementerian yang bebas korupsi dan transparan kepada publik (Renstra Kemendikbud 2015-2019 Hal. 27). Dorongan yang termuat dalam Renstra ini mengenai reformasi birokrasi, pelayanan prima, dan transparansi ternyata menjadi stimulus kepada aparatur untuk lebih berkomitmen pada organisasi. Bukti empirik dari jawaban responden terkait komitmen normatif menunjukkan hal yang tinggi terlihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan meyakini organisasi sebagai tempat bekerja tempat yang tepat untuk meng-

aktualisasikan potensi, meyakini bekerja diorganisasi sekarang suatu keharusan dan masing masing berkeinginan untuk memajukan organisasi melalui pelaksanaan tanggung jawab yang lebih besar.



A photograph of two business professionals in an office setting. A man in a dark suit and tie is pointing at a document with a pen, while a woman in a light-colored blouse looks on. The document contains charts and graphs. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the text 'BAB 3'.

# **BAB 3**

**PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
BERDASARKAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA**

### **A. Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi berasal dari alih bahasa yaitu *competency* yang artinya kemampuan atau kecakapan. Spencer & Spencer (1993:9) berpendapat bahwa kompetensi individu merupakan bagian dari kompetensi dan karakteristik dasar seseorang yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja sehingga berdampak pada prestasi kerja yang akan diraih. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang menjadikan tiap individu memiliki kemauan untuk bekerja lebih efektif (Spencer & Spencer, 1993: 9).

Definisi serupa, dinyatakan oleh McShane & Glinow (2010: 36) bahwa kompetensi menjadi bagian karakteristik bagi seseorang dan mengindikasikan tentang cara berperilaku serta berpikir di segala macam situasi yang berlangsung dalam periode waktu cukup lama. Dari definisi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi diartikan sebagai suatu keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik seseorang yang hasilnya berupa kinerja unggul. Menurut Dubois & Rothwell (2004: 16) bahwa deskripsi tertulis mengenai macam-macam kompetensi seorang individu agar menghasilkan kesuksesan dalam bekerja dan menampilkan sesuatu sebagai contoh yang baik maka tiap individu harus menggunakan kompetensi yang dimilikinya. Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa kompetensi menjadi bagian dari karakteristik seorang individu untuk mencapai kinerja yang diinginkan maka perlu digunakan dengan konsisten.

Pendapat lain mengatakan bahwa kompetensi adalah tingkatan kinerja yang ditunjukkan melalui penerapan pengetahuan, keterampilan dan manajemen yang efektif (Funk, 2005: 33). Kompetensi utama menurut Yukl (2010: 419) adalah suatu pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan tertentu. Kompetensi utama di dalamnya mencakup keahlian teknik yang dikombinasi dan keterampilan pada bidang aplikasi. Sedangkan Mejia *et.al* (2010:242) menyatakan bahwa karakteristik kompetensi dapat ditunjukkan melalui suksesnya kinerja yang dikerjakan.

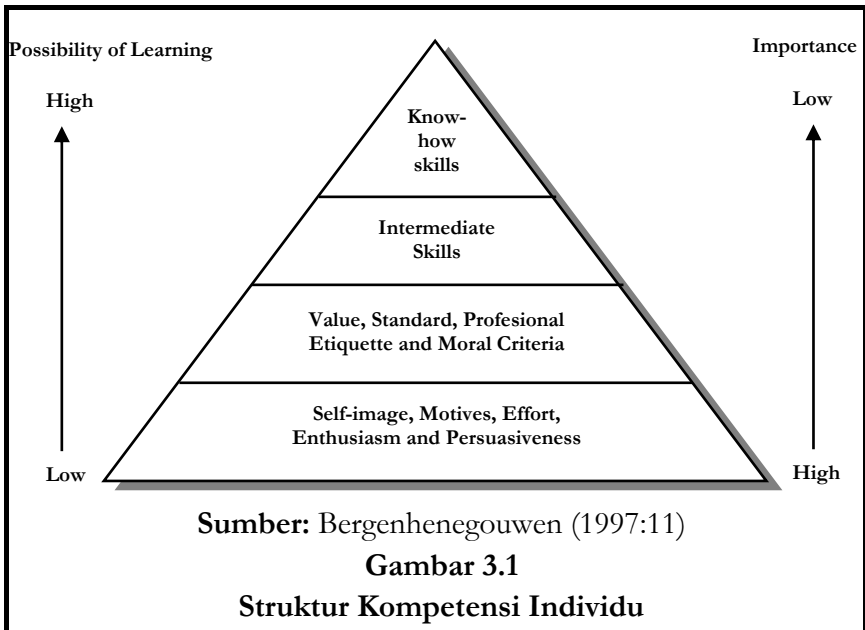


Senada dengan yang disampaikan oleh Moeller (2011: 161) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat diwujudkan melalui pengetahuan yang memadai serta diperlukan keterampilan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang harus dikerjakan. Begitu juga dengan Stewart and Brown (2011: 22) menyatakan selain ditunjukkan melalui pengetahuan dan keterampilan dalam kompetensi juga dibutuhkan kemampuan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Lebih lanjut, Bernardin (2010: 522) juga mendefinisikan kompetensi sebagai kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Melengkapi pendapat sebelumnya, Dessler (2011: 435) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang diaplikasikan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengertian kompetensi jika dipandang dari sudut psikologi yaitu suatu karakteristik yang digunakan sebagai pedoman seseorang menghasilkan kinerja yang unggul serta selalu berpartisipasi dalam situasi tertentu (Marshall, 2003: 39). Marshall selanjutnya menyebutkan bahwa dua kategori utama yang membedakan kompetensi, yaitu kompetensi minimal dan kompetensi pembeda. Kompetensi minimal terdiri atas pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kompetensi pembeda terdiri dari nilai-nilai yang dianut berkaitan perannya kepada lingkungan sosial, perwujudan diri, sifat, dan motif.

Sementara Bergenhenegouwen (1997) mengklasifikasikan kompetensi ke dalam empat tingkatan yang digambarkan dalam segitiga bertingkat. Kompetensi di tingkat pertama disebut "*know-how skills*" ini berkaitan pada keterampilan yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tertentu agar terselesaikan dengan baik. Tingkat kedua yaitu "*intermediate skills*" kompetensi pada tingkat ini ditunjukkan melalui keterampilan pada bidang teknis, bidang komunikasi serta keterampilan di bidang sosial yang dibutuhkan seorang individu untuk fleksibilitas. Kompetensi di tingkat ketiga disebut "*value, standards, professional etiquette and moral criteria*" yaitu suatu kompetensi yang didalamnya mencakup nilai, standar, kriteria profesional dan etika moral yang dijadikan sebagai

kerangka acuan bagi individu agar diterapkan secara personal maupun profesional. Dan tingkat keempat adalah “*self image, motives, effort, enthusiasm* and persuasiveness.” yaitu penggambaran bentuk diri, motif, usaha, antusiasme dan persuasive. Peraga yang menggambarkan struktur kompetensi dari Bergenhenegouwen (1997) tampak sebagai berikut:



Kompetensi di tingkat keempat memungkinkan individu akan unggul dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menjadi pembeda individu yang satu dengan yang lainnya yang didalamnya meliputi meliputi citra diri, motivasi, upaya dan antusiasme. Sedangkan untuk kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dari individu masih banyak yang sama.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993: 9), Marshall (2003: 41), Funk (2005: 33), Yukl (2010: 419), McShane & Glinow (2010: 36), Bernardin (2010: 522), Moeller (2011: 161), Stewart and Brown (2011: 22), dan Dessler (2011: 435)





maka kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini ditunjukkan melalui pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan oleh sumber daya manusia sehingga dihasilkan kinerja yang unggul.

Menurut Spencer & Spencer (1993: 9) lima sumber karakteristik kompetensi yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam penelitian ini, kelima karakteristik ini dijadikan dimensi untuk mengukur kompetensi.

Motif, watak, dan konsep diri menjadi bagian dari kompetensi sentral (*central competencies*) yang relatif sulit dikembangkan, sedangkan pengetahuan dan keterampilan disebut kompetensi permukaan (*surface competencies*), yang relatif mudah dikembangkan, ini sejalan dengan Moeller (2011: 161) dan Stewart & Brown (2011: 22). Motif, watak dan konsep diri menjadi kompetensi individu yang memiliki sifat “*intent*” sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan digunakan dengan optimal. Kompetensi dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja individu melalui motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Spencer & Spencer, 1993: 9).

Menurut Dubois & Rothwell (2004: 16), untuk mengukur kompetensi dapat digunakan karakteristik berikut: “pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), citra diri (*aspects of self-image*), motif sosial (*social motives*), watak (*traits*), pola pikir (*thought patterns*), kerangka berpikir (*mind-sets*), cara pandang/sudut pandang (*and ways of thinking*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*acting*)”. Selanjutnya, menurut Hsieh, *et al.* (2012), kompetensi dapat diukur dari:

Kapasitas konseptual berupa tingkah laku dan pengetahuan atau keterampilan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Mereka relatif mudah berkembang dalam peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja. Di sisi lain motif dan sifat yang muncul cenderung disembunyikan akan mempersulit mereka berkembang melalui pendidikan formal dan pelatihan kerja.

Berdasarkan pendapat Hsieh diatas, kompetensi dapat diukur dari kemampuan konseptual, perilaku, pengetahuan/ keterampilan,

sedangkan motif dan watak bersifat tersembunyi dalam diri seseorang dan lebih sulit untuk dikembangkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Dubois dan Rothwell (2004: 18).

Robbins & Sanghi (2007: 51) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu yang terdiri dari kemampuan intelektual dalam menjalankan berbagai tugas yang terkait pekerjaan tertentu. Kemampuan intelektual dalam hal ini yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Selain itu juga dibutuhkan kemampuan fisik untuk menjalankan berbagai tugas sehingga dibutuhkan stamina, kecekatan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Pendekatan Robbins & Sanghi diperkuat oleh Spencer & Spencer (1993: 11) yang menyatakan bahwa kemampuan terbagi menjadi dua yaitu kemampuan analisis dan kemampuan konseptual. Kemudian McLeod & Shell (2007: 81) menyatakan bahwa pengetahuan dapat berupa pendidikan formal maupun pengembangan kemampuan dari seseorang yang didapatkannya melalui kegiatan membaca serta mengamati (observasi). Sejalan dengan McLeod & Shell, Zikmund, *et al.* (2010:22) mendefinisikan pengetahuan sebagai perpaduan dari pengalaman yang dialami sebelumnya, pengalaman yang mendalam, dan kumpulan dari data sehingga membentuk memori secara terorganisasi. Stair & Reynold (2012: 6) juga menyatakan bahwa pengetahuan dijadikan sebagai hal yang berguna untuk mendukung terlaksananya suatu tugas serta dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan melalui kepedulian dan pemahaman tentang serangkaian informasi dan cara membuat informasi tersebut.

Menurut Pearlson & Saunders (2010: 9), para manajer terutama *general manager* yang berada pada level *middle* diharuskan memiliki kompetensi dasar yang menyangkut sistem informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan, dengan begitu diharapkan memiliki pengaruh yang serius bagi bisnis. Kemudian McLeod & Shell (2007: 81) menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan ikut berkontribusi dalam upaya pengembangan sistem informasi maka diperlukan



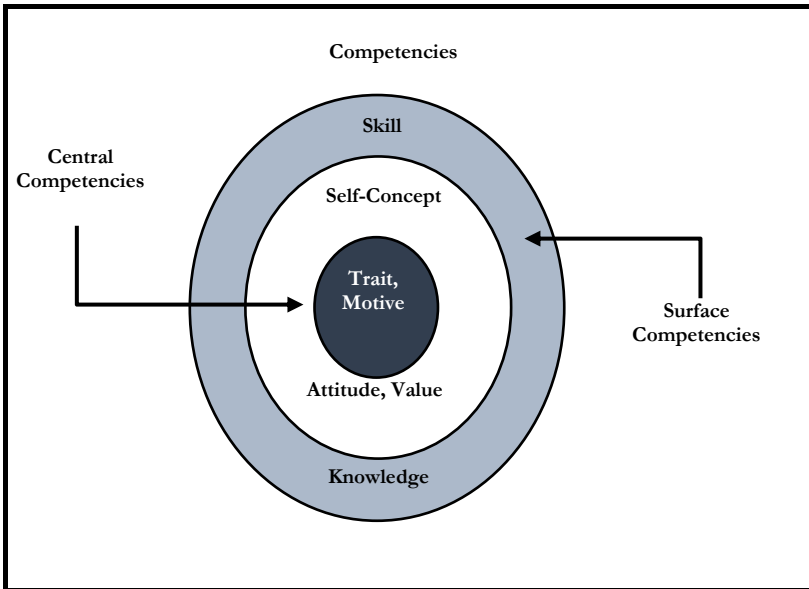
pengetahuan yang terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu: pengetahuan untuk mengoperasikan komputer, pengetahuan informasi, pengetahuan bisnis dan dasar-dasarnya, teori sistem, proses pengembangan dan pembuatan model sistem informasi.

Manajemen juga memerlukan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhannya masing-masing, baik yang dibutuhkan individu maupun yang dibutuhkan organisasi agar terpenuhinya tujuan organisasi (Mullins, 2005: 335). Menurut Gibson, *et al.* (2006: 96), keterampilan adalah kompetensi yang berkaitan dengan tugas, seperti keterampilan dalam pengoperasian komputer, atau keterampilan dalam mengkomunikasikan misi serta tujuan kelompok organisasi. Sedangkan Daft (2001: 12) menjelaskan keterampilan individu yang diharapkan ada dalam organisasi terdiri dari:

1. Keterampilan Konseptual dapat berupa kemampuan kognitif yang digunakan untuk melihat bahwa organisasi sebagai perwujudan sistem yang terdiri satu kesatuan yang utuh serta terhubung ke tiap bagiannya, sistem ini terbentuk melalui pemikiran, informasi yang diproses dan kemampuan manajer dalam menyusun perencanaan.
2. Keterampilan Interpersonal yaitu bentuk kemampuan yang ditunjukkan melalui kerjasama tiap individu dalam anggota tim agar dapat bekerja dengan efektif. Keterampilan ini dicerminkan melalui kemampuan antar anggota untuk saling memotivasi, memfasilitasi, mengoordinasi, memimpin, mengomunikasikan dan apabila terjadi konflik maka akan cepat terselesaikan.
3. Keterampilan Teknis yaitu kemampuan tentang sejauh mana seseorang memahami dan menguasai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur, atau keuangan yang diwujudkan melalui penguasaan metode, penguasaan teknik, dan penguasaan peralatan. Mengacu pada pendapat yang dikemukakan para ahli, maka karakteristik dari kompetensi yang *visible* adalah pengetahuan dan keterampilan.

Kelima tipe kompetensi digambarkan dalam bentuk lingkaran

berlapis seperti tampak pada Gambar 3.2



Sumber: Spencer dan Spencer (1993:11)

**Gambar 3.2**  
**Struktur Kompetensi Individu**

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa *Trait* (watak) dan *motive* (motif) berada pada lingkaran paling dalam sebagai kompetensi inti (*central competencies*), sedangkan pengetahuan dan keterampilan berada pada lingkaran paling luar atau disebut kompetensi permukaan (*surface competencies*) yang relatif lebih mudah dikembangkan dibandingkan dengan yang lainnya. Motif, watak, dan konsep diri merupakan kompetensi individu yang memacu mereka untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pada saat menjalankan aktivitas.

Selanjutnya Spencer & Spencer mengemukakan 6 kluster kompetensi utama berikut indikator-indikatornya yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja, sebagai berikut:



**Tabel 3. 1 Model Kompetensi**

Kluster Kompetensi	Indikator
Kompetensi berprestasi dan bertindak ( <i>Achievement and Action</i> )	Tujuannya untuk mendapatkan prestasi ( <i>achievement orientation</i> ) Menaruh perhatian khusus dalam bidang kerapian, mutu dan ketelitian ( <i>concern for order, quality and accuracy</i> ) Memiliki keinginan mengerjakan sesuatu tanpa harus menunggu perintah ( <i>initiative</i> ) Pencarian terhadap informasi yang dibutuhkan ( <i>information seeking</i> )
Kompetensi pelayanan ( <i>Helping and Human Service</i> )	Empati ( <i>interpersonal seeking</i> ) Orientasi yang menyangkut pelayanan dan kepuasan ( <i>customer service orientation</i> )
Kompetensi mempengaruhi orang lain ( <i>The Impact and Influence</i> )	Mampu mendukung serta mempengaruhi ( <i>impact and influence</i> ) Kesadaran dalam berorganisasi ( <i>organizational awareness</i> ) Membangun hubungan kerja ( <i>relationship building</i> )
Kompetensi manajerial ( <i>Managerial</i> )	Mengembangkan orang lain ( <i>developing others</i> ) Melakukan Pengarahan ( <i>directiveness</i> ) Kerja dalam tim dan bekerjasama ( <i>teamwork and cooperation</i> )
Kompetensi keahlian ( <i>Cognitive</i> )	Berpikir analitis ( <i>analytical thinking</i> ) Berpikir konseptual ( <i>conceptual thinking</i> ) Keahlian teknis ( <i>expertise</i> )
Efektivitas diri ( <i>Personal Effectiveness</i> )	Pengendalian diri ( <i>self-control</i> ) Percaya diri ( <i>self-confidence</i> ) Fleksibilitas ( <i>flexibility</i> )

**Sumber:** Diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993:25-77)

Kompetensi dalam penelitian ini sesuai dengan penjelasan di atas, akan diukur dengan Kompetensi Berprestasi, Kompetensi Pelayanan, Mempengaruhi Orang Lain, Manajerial, Kognitif, dan Efektivitas diri.

**B. Dimensi-Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi Sumber Daya Manusia membutuhkan aspek-aspek yang mendukung penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dan kualitas informasi akuntansi manajemen secara memadai.

**1. Dimensi *Achievement and Action***

*Achievement and Action* atau kompetensi berprestasi dan bertindak merupakan kemampuan seseorang dalam upayanya yang sungguh-sungguh dan konsisten untuk mencapai prestasi yang dinginkannya. *Achievement and Action* ini akan mendorong seseorang untuk bertindak seoptimal mungkin untuk mencapai hasil yang terbaik. Indikator yang dapat diamati pada dimensi ini diantaranya orientasi pada prestasi; orientasi pada urutan, ketelitian, kerapihan, dan kualitas; inisiatif; dan pencarian informasi.

**Tabel 3.2**  
**Deskripsi Dimensi *Achievement and Action***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Orientasi untuk prestasi	324	360	90,00	4,50	Sangat Tinggi
2	Orientasi pada urutan, ketelitian, kerapihan, dan kualitas	321	360	89,17	4,46	Sangat Tinggi
3	Inisiatif	244	360	67,78	3,39	Sedang
4	Pencarian informasi	308	360	85,56	4,28	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berkaitan dengan kompetensi berprestasi bagi pejabat UAPA Sakter di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dapat diungkapkan beberapa hal. *Pertama*, Tingginya skor rata-rata indikator



*Achievement and Action* ini didukung oleh skor rata-rata dari setiap item kuesionernya yang rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Orientasi pada prestasi yang tinggi merupakan aspek yang dominan dalam pengukuran *Achievement and Action*, yaitu dengan rata-rata 4,50. Sedangkan aspek inisiatif untuk tidak memerlukan instruksi terlalu banyak dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan secara empiris mempunyai skor rata-rata yang lebih rendah dibanding dengan skor item lainnya.

Tingginya orientasi pada prestasi yang lebih menekankan perhatiannya pada urutan, ketelitian, kerapian, dan kualitas, menjadi penting bagi pejabat UAPA karena setiap satker mempunyai target kinerja. Setiap pejabat UAPA harus merealisasikan target tanpa mengabaikan kualitasnya, karena kalau targetnya tidak tercapai ataupun kualitasnya menurun, pejabat UAPA harus siap mempertanggungjawabkan penyebabnya.

Tingginya pencarian informasi ini dilakukan dengan berbagai teknik dan media, mulai dari internet dan intranet. Alternatif lain media komunikasi yang digunakan antar pejabat UAPA Satker yaitu telpon kantor, HP, dan email.

Inisiatif tidak memerlukan instruksi terlalu banyak dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan terutama pada saat berhubungan dengan teknis pelaporan. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-ratanya sebesar 4,28 yang tergolong pada kategori **sangat tinggi**. Skor rata-rata indikator inisiatif ini lebih rendah dibanding dengan rata-rata skor ketiga indikator lainnya. Inisiatif pejabat UAPA dalam pengelolaan akuntansi, dilakukan dalam rangka upaya pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor yang mendasari lainnya adalah kekhawatiran jika pekerjaan dilakukan mengindahkan aturan yang berlaku mendorong adanya temuan.

## **2. Dimensi *Helping and Human Service***

Dimensi *Helping and Human Service* dibentuk oleh faktor pemahaman interpersonal dan orientasi pelayanan. Meskipun UAPA

Satker sebagai suatu unit kerja yang tidak bertatap muka langsung dengan pengguna, namun pelayanan terhadap pengguna berupa konsultasi dapat ditempuh melalui berbagai media seperti telpon kantor, mobilephone/HP, email.

**Tabel 3.3**  
**Deskripsi Dimensi *Helping and Human Service***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Pemahaman Interpersonal	330	360	91,67	4,58	Sangat Tinggi
2	Orientasi pelayanan terhadap pengguna	303	360	84,17	4,21	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan skor capaian dan rata-ratanya tampak bahwa kedua indikator pada dimensi kompetensi pelayanan ini tergolong pada kategori **sangat tinggi**. Skor rata-rata sebesar 4,58 dan 4,21 menunjukkan bahwa belum semua pejabat UAPA memahami tugas dan fungsi sesuai dengan job desk yang ditetapkan. Demikian halnya juga pada aspek pelayanan terhadap pengguna, belum semua pejabat UAPA dapat memberikan kemudahan komunikasi bagi pengguna laporan secara memadai. Para pejabat umumnya cenderung melimpahkan urusan pelayanan yang bersifat teknis kepada bawahan

### **3. Dimensi *The Impact and Influence***

Dimensi *The Impact and Influence* atau kompetensi mempengaruhi orang lain meliputi sikap memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai untuk menemukan ide-ide pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki kesadaran berorganisasi sehingga memahami tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan pimpinan





Satker, dan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya bekerjasama dalam tim.

**Tabel 3.4**  
**Deskripsi Dimensi *The Impact and Influence***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Mendukung dan Mempengaruhi	310	360	86,11	4,31	Sangat Tinggi
2	Kesadaran berorganisasi	322	360	89,44	4,47	Sangat Tinggi
3	Membangun hubungan kerja	325	360	90,28	4,51	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan skor capaian dan rata-ratanya, tampak bahwa keinginan pejabat UAPA memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai untuk mencari dan mengemukakan berbagai ide dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya lebih rendah dibanding dengan kedua indikator lainnya. Namun meskipun demikian, skor rata-rata ketiga indikator tersebut masih tergolong pada kategori sangat tinggi, yaitu antara 4,31 dan 4,51. Oleh karena memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan, pejabat UAPA berupaya terus untuk menjalin kerja sama dengan tim yang ada dalam Satker. Adapun tim yang dimaksud terdiri dari manajer keuangan dari level bawah hingga atas.

#### 4. Dimensi *Managerial*

Dalam dimensi *Managerial*) atau kompetensi manajerial ini digunakan tiga indikator, yaitu Mengembangkan orang lain, melakukan pengarahan, dan Kerja dalam tim dan bekerjasama.

**Tabel 3.5**  
**Deskripsi Dimensi *Managerial***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Mengembangkan orang lain	329	360	91,39	4,57	Sangat Tinggi
2	Pengarahan	316	360	87,78	4,39	Sangat Tinggi
3	Kerja kelompok dan bekerjasama	327	360	90,83	4,54	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan skor capaian dan rata-ratanya, tampak bahwa pejabat UAPA selalu melibatkan rekan kerja/bawahan untuk mencapai tujuan Satker lebih rendah tinggi dengan kedua indikator lainnya. Namun meskipun demikian, skor rata-rata ketiga indikator tersebut masih tergolong pada kategori sangat tinggi, yaitu antara 4,39 dan 4,57. Oleh karena melibatkan rekan kerja/bawahan, pejabat UAPA berupaya terus untuk mencapai tujuan Satker yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### **5. Dimensi *Cognitive***

Dimensi *Cognitive* atau kompetensi keahlian pejabat UAPA pada Satker Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diukur melalui berpikir analitis, berpikir konseptual, dan keahlian teknis.

**Tabel 3.6**  
**Deskripsi Dimensi *Cognitive***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Berpikir analitis	301	360	83,61	4,18	Tinggi
2	Berpikir konseptual	340	360	94,44	4,72	Sangat Tinggi
3	Keahlian teknis	259	360	71,94	3,60	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah



Sesuai dengan fungsi pejabat UAPA membuat laporan keuangan tingkat Satker, tampak bahwa secara empiris jika menemukan masalah dalam penyelesaian pekerjaan akan selalu berpedoman pada aturan yang berlaku lebih dominan (dengan skor rata-rata 4,72) dibandingkan dengan jika menemukan masalah dalam penyelesaian pekerjaan mampu memberikan alternatif pemecahan masalah (dengan skor rata-rata 4,18). Hal ini mengindikasikan bahwa pejabat UAPA pada Satker lebih banyak menggunakan keahliannya dalam berpikir pragmatis untuk mencapai kinerja terbaik bagi satuan kerjanya, seperti bagaimana memecahkan masalah-masalah teknis pelaporan keuangan satuan kerja.

### 6. Dimensi *Pesonal Effectiveness*

Dimensi *Pesonal Effectiveness* atau efektivitas diri berkaitan dengan pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas. Pengendalian diri ini diperlukan pejabat UAPA pada saat memberikan arahan dan instruksi dengan bawahan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan terhadap berbagai situasi yang berkembang beragam.

**Tabel 3.7**  
**Deskripsi Dimensi *Pesonal Effectiveness***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Pengendalian diri	327	360	90,83	4,54	Sangat Tinggi
2	Percaya diri	324	360	90,00	4,50	Sangat Tinggi
3	Fleksibilitas	309	360	85,83	4,29	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Dari hasil analisis data diketahui bahwa skor rata-rata indikator pengendalian diri (4,54) lebih tinggi dibanding dengan kedua indikator lainnya. Meskipun ketiga indikator ini tergolong pada kategori sangat

tinggi namun dengan skor capaian yang diperoleh antara 309 sampai dengan 327 mengindikasikan bahwa belum semua pejabat UAPA dapat melakukan efektivitas diri secara sepenuhnya.

### **C. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Penelitian yang menguji Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibanding  $t_{kritis}$  yaitu  $1,78 < 1,67$ , jika dilihat dari tingkat kekeliruan 5% maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

SDM merupakan *human capital* atau sebagai sumber inovasi dan gagasan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang yang hasilnya berupa profesional dan *economic rent*. Apabila tingkat *human capital* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan memungkinkan mereka untuk memberikan pelayanan secara konsisten dan berkompentensi tinggi (Sugeng dan Imam, 2000 dalam Sutaryo, 2011).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choe (1996) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari kualitas sistem informasi akuntansi dengan kemampuan pribadi pengguna sistem informasi. Daoud dan Triki (2013) memferikasi bahwa kualitas sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh staf kompetensi akuntansi. Hiyari et.al (2013) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap penerapan sistem informasi akuntansi.

McShane & Glinow (2010:13) menyatakan organisasi lebih efektif ketika mereka merekrut dan menyeleksi orang-orang dengan keterampilan yang berhubungan, pengetahuan, nilai dan karakteristik pribadi lainnya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Azhar Susanto (2008:176) bahwa *brainware* merupakan perangkat yang penting dalam komponen sistem informasi. Hal senada diungkapkan Laudon dan



Laudon (2012:14) menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak akan berguna tanpa SDM yang kompeten untuk membangun dan memperbaiki sistem informasi.

Indriasari dan Nahartyo (2008) dalam penelitiannya menemukan fakta di lapangan yang menyatakan bahwa di Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir sumber daya manusia yang tersebar di sub bagian akuntansi atau tata usaha keuangan performanya masih kurang karena pada beberapa satuan kerja hanya memiliki satu pegawai akuntansi yaitu kepala sub bagian akuntansi atau tata usaha keuangan. Selain itu masih dijumpai pegawainya sebagian besar tidak memenuhi kualifikasi untuk mengemban tugas di bidang akuntansi karena sebagian besar dari mereka tidak menempuh pendidikan dengan latar belakang akuntansi. Tugas dan fungsi dari sub bagian akuntansi atau tata usaha keuangan belum terspesifikasi dengan jelas.

Sejalan dengan penelitian Tantri (2012) yang menyatakan bahwa di Kabupaten dan Kota Semarang dijumpai sebanyak 37 instansinya tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam menyajikan laporan keuangan yang dapat diterima oleh Badan Pemeriksa Keuangan dengan predikat baik (Koran Tempo edisi 16 Januari 2009). Berbeda dengan Roviyantie (2011) yang melakukan penelitian di Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya dengan ditemukan fakta bahwa sumber daya manusianya telah mencukupi jika dilihat dari sisi jumlah pegawai dan kualifikasi yang dimiliki setiap pegawainya.

Kemendikbud telah menetapkan visi untuk lima tahun kedepan yaitu membentuk insan serta lingkungan pendidikan kebudayaan agar berlandaskan pada asas gotong royong seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Presiden No. 2 Tahun 2015 sebagai perwujudan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019. Dengan ditetapkannya visi tersebut maka Kemendikbud harus menjalankan salah satu misinya yaitu melakukan penguatan pada tata kelola serta meningkatkan efektivitas birokrasi dan kontribusi publik. Relevansi dengan penerapan sistem informasi akuntansi manajemen

diharapkan sumber daya manusianya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan Kemendikbud mampu mengantisipasi perubahan untuk perbaikan pengelolaan sistem manajemen informasi organisasi.

Membangun serta mengimplementasikan sistem dibutuhkan *skill* yang memadai. Kompleksitas sistem bukan menjadi jaminan perbaikan kinerja bahkan kemungkinan terburuk bisa menjadi hambatan jika sumber daya manusia tidak siap dalam mengimplementasikannya. Di lingkungan Kemendikbud, upaya pengembangan sumber daya organisasi dilakukan secara bertahap, sistematis dan berjenjang. Pemberian pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan kursus-kursus dilakukan untuk menunjang tugas pokok dan fungsi mereka dilakukan secara rutin dan berkala.

Pelaksanaan pelatihan ini dilakukan untuk mengantisipasi masih kurangnya pemahaman dan pengaplikasian pegawai terhadap sistem. Kondisi ini tercermin dari masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menguasai aplikasi sistem seperti SIMAK BMN. Kemendikbud sebagai organisasi vertikal yang memiliki satuan kerja lintas tugas dan wilayah yang menjadikan mereka memiliki aset yang tersebar diberbagai daerah. Rendahnya pemahaman dan pengaplikasian terhadap sistem pengelolaan aset terlihat dari masih adanya aset-aset yang dimiliki Kemendikbud yang belum terinventarisir dan tersertifikat. Untuk itu, perlu dilakukan langkah-langkah seperti melanjutkan proses inventarisasi aset, penyelesaian hak kepemilikan dan optimalisasi aset.

Renstra Kemendikbud tahun 2015-2019 menyusun kebijakan dan strategi meningkatkan tata kelola di lingkungan kementerian agar lebih transparan dan akuntabel salah satunya memfokuskan pada kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Kemendikbud. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya diharuskan berlaku transparan, kompetitif dan berbasis merit sehingga dalam penerapannya diperlukan manajemen yang mengatur. Pelaksanaannya juga melalui beberapa strategi, diantaranya mengendalikan pegawai dari sisi jumlah dan



persebarannya dimana pegawai direkrut dan diseleksi secara transparan, kompetitif dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi, strategi lain berupa penguatan pada sistem, menyelenggarakan diklat, menerapkan sistem promosi terbuka, persaingan kompetensi didukung oleh keefektifan KASN dan penerapan pada sistem manajemen kaitannya dengan kinerja pegawai dan menguatkan sistem informasi di lingkup kepegawaian nasional.

Upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tertuang dalam Renstra Kemendikbud diharapkan bersinergi dengan penguatan pengelolaan sistem informasi akuntansi manajemen secara akuntabel dan mendukung efektivitasnya birokrasi dan tata kelola di lingkup Kemendikbud yang bersih dan terpercaya.





A photograph of two business professionals in an office setting. One person is pointing at a document with a pen, while the other looks on. The scene is brightly lit, suggesting a window in the background. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the chapter title.

# **BAB 4**

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN  
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN**

## **A. Definisi Ketidakpastian Lingkungan**

Duncan (1972) menerangkan bahwa lingkungan eksternal terdiri dari faktor-faktor fisik dan sosial yang hubungannya dengan lingkungan di luar organisasi maupun unit khusus yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya Lawrence and Lorsch (1967) in Milliken (2001) menyatakan bahwa ketidakpastian adalah: *“A lack of information about cause effect relationship”* (kurangnya informasi mengenai hubungan sebab akibat). Downey and Slocum (1972) in Milliken (2001) menyatakan bahwa ketidakpastian adalah: *“An inability to predict accurately what the outcomes at a decision might”* (Ketidakmampuan untuk memprediksi hasil secara akurat pada keputusan yang dibuat). Hal senada diungkapkan Vanevenhoven (2008:10) lingkungan adalah: *“The set of all object a change in whose attributes are changed by the behavior of the system gap”*. (semua objek perubahan yang atributnya di ubah oleh perilaku kesenjangan sistem).

Ketidakpastian lingkungan menurut Conrath (1967) in Milliken (2001) adalah: *“an inability to understand or predict the future consequences of decision”* (ketidakmampuan untuk memahami dan memprediksi konsekuensi masa depan dari keputusan). Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, dikemukakan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengetahui apa yang akan terjadi pada lingkungan organisasi sehingga masa depan tidak dapat diprediksi dengan jelas.

Lingkungan ini penuh dengan ketidakpastian, dalam istilah akuntansi manajemen dikenal *perceived environmental uncertainty (PEU)*. *“Perceived environmental uncertainty (PEU) is process oriented in that (individuals) seek to describe the stage involved in noticing, interpreting, or learning the environment in order to reach closure as to its meaning”* (Hambrick, et al., in Stone and Tudor (2005). Dapat dijelaskan bahwa, mempersepsikan ketidakpastian lingkungan itu adalah proses yang berorientasi dalam diri seseorang untuk mencari gambaran tentang lingkungan dengan cara memperhatikan, menginterpretasikan dan mempelajari.

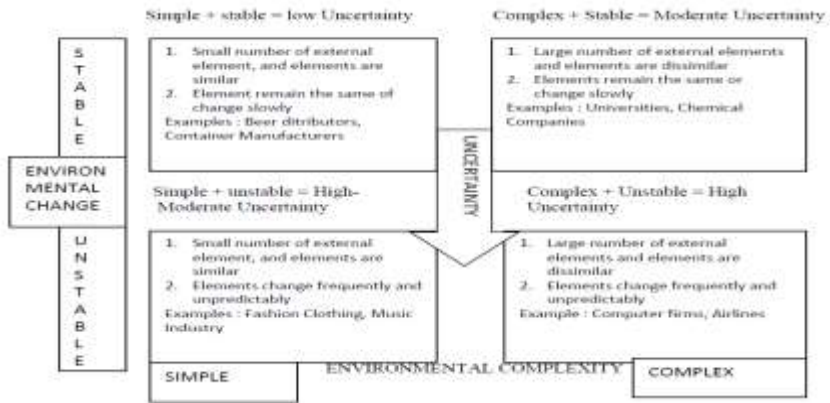


Lingkungan melekat dengan ketidakpastian, sumber ketidakpastian adalah lingkungan external perusahaan sebagai sesuatu yang tidak dapat diduga (Milliken, 2001), yaitu supplier, pesaing, pemerintah, distributor dan pelanggan. Hal senada diungkapkan Khan and Jain (2007:23-3) bahwa yang dapat menambah ketidakpastian adalah kemungkinan pergeseran konsumen, tindakan pesaing, perkembangan teknologi dan perubahan dalam lingkungan ekonomi atau politik. Milliken (2001) menyatakan lingkungan yang berubah, kompleksitas dan heterogenitas membuat lingkungan kurang dapat diprediksi. Perekonomian global semakin tidak pasti dengan kemajuan teknologi yang cepat, pelanggan yang terus berubah, deregulasi meningkat dan tuntutan untuk meninggalkan hambatan perdagangan (Mia and Clarke, 1999 in Schulz *et al*, 2010).

Azhar Susanto (2008:29) menyatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap sistem. Masih menurut Azhar Susanto bahwa lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan yang berada di dalam suatu sistem (internal) meliputi tenaga kerja, tanah, modal, peralatan dan perlengkapan, sedangkan lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang keberadaannya di luar sistem meliputi sumber daya yang tersedia, perubahan pada suku bunga, tersedianya bahan baku, perubahan pada permintaan pasar, peraturan pemerintah.

Akuntansi manajemen secara signifikan dapat mempengaruhi perusahaan untuk bertahan dan berhasil dalam aspek lingkungan yang bergejolak (Chenhall and Morris, 1986 in Schulz, 2010), karena kesuksesan perusahaan bergantung pada seberapa baik mereka menanggapi aspek sosial, perubahan ekonomi, teknologi, politik atau peraturan, lingkungan eksternal lainnya (Schulz, 2010). Menurut Lucey (2003:180) jika sistem adalah untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka adaptasi adalah karakteristik utama dari organisasi yang bertahan hidup, karena itu sistem akuntansi manajemen harus desain untuk dapat mengatasi kondisi lingkungan yang tidak pasti dan turbulensi (Hugh Coombs, David Hobbs and Ellis Jenkins, 2005 :15)

Menurut Duncan dalam Daft (2010:148) kerangka untuk menilai ketidakpastian lingkungan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
***Framework for Assesing Environmental Uncertainty***

Tiga tipe ketidakpastian mengenai lingkungan bisnis secara umum yaitu (Schulz, 2010):

1. *Technological uncertainty*

Ketidakpastian teknologi menambahkan tingkat ketidakpastian yang mempengaruhi industri, perusahaan dan ekonomi. Periode inovasi teknologi yang lebih besar, cenderung memiliki ketidakpastian teknologi tinggi.

2. *Economic Uncertainty (or macroeconomic volatility)*

Berkaitan dengan fungsi pasar keuangan, pertumbuhan ekonomi, kepercayaan konsumen, nilai tukar atau inflasi.

3. *Political uncertainty*

Bentuk paling ekstrem dari ketidakpastian adalah risiko politik. Risiko diskontinuitas dalam lingkungan bisnis yang dihasilkan dari perubahan politik.

Selanjutnya tipe ketidakpastian lingkungan menurut Milliken (2010) yaitu:



1. *State Environment (or`Perceived Environmental Uncertainty)*

Organisasi mengalami ketidakpastian tentang keadaan lingkungan. Organisasi mengalami ketidakpastian ketika mereka melihat lingkungan organisasi atau komponen tertentu dari lingkungan tidak dapat diduga/diprediksi. Ketidakpastian tentang keadaan lingkungan berarti bahwa seseorang tidak mengerti bagaimana komponen lingkungan mungkin berubah.

2. *Impact Uncertainty*

Ketidakpastian tentang lingkungan berkaitan dengan kemampuan individu untuk memprediksi apa dampak dari perubahan lingkungan, efek perubahan organisasi akan berada pada ketidakpastian. Dampak ketidakpastian didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk memprediksi dampak dari keadaan masa yang akan datang dari lingkungan.

3. *Response Uncertainty*

Jenis ketiga ketidakpastian dikaitkan dengan upaya dalam hal pemahaman tentang pilihan respon yang telah disediakan untuk organisasi dan apa nilai atau kegunaan dari masing-masing pilihan. Respon ketidakpastian diartikan sebagai kurangnya pengetahuan yang dimiliki mengenai pilihan respon dan/atau tidak dimilikinya kemampuan dalam hal memprediksi kemungkinan konsekuensi dari pilihan respon tersebut.

Pemahaman mengenai ketidakpastian lingkungan merupakan faktor yang penting untuk memahami organisasi (Thomson, 1967 in Vanevenhoven, 2008 :1). Menurut Duncan (1972) lingkungan terbagi menjadi:

1. *Internal environment component*

a. *Organizational personnel component*

- 1) *Educational and technological background and skill*
- 2) *Previous technological and managerial skill*
- 3) *Individual member's involvement an committment to attaining system's goals*



- 4) *Interpersonal behavior styles*
  - 5) *Availability of manpower for utilization within the system*
  - b. *Organizational functional and staff unit component*
    - 1) *Technological characteristics of organizational units*
    - 2) *Interdependence of organizational units in carrying out their objectives*
    - 3) *Intra unit conflict among organizational functional and staff unit*
    - 4) *Inter unit conflict among organizational functional and staff unit*
  - c. *Organizational Level Component*
    - 1) *Organizational objectives and goals*
    - 2) *Integrative process integrating individuals and groups into contributing maximally to attaining organizational goals*
    - 3) *Nature of the organization's product service*
2. *External Environment*
- a. *Customer Component*
    - 1) *Distributors of product or service*
    - 2) *Actual users of product or service*
  - b. *Supplier component*
    - 1) *New material suppliers*
    - 2) *Equipment supplier*
    - 3) *Product parts supplies*
    - 4) *Labor supply*
  - c. *Competitor Component*
    - 1) *Competitor for suppliers*
    - 2) *Competitor for customers*
  - d. *Socio Political Component*
    - 1) *Government regulatory control over the industry*
    - 2) *Public political attitude toward industry and its particular product*
    - 3) *Relationship with trade unions with jurisdiction in the organization*
  - e. *Technological component*
    - 1) *Meeting new technological requirements of own industry and related industries in production of product or service*



- 2) *Improving and developing new products by implementing new technological advances in the industry.*

Vanevenhoven (2008:14) menyatakan bahwa dimensi dari ketidakpastian lingkungan terdiri dari:

1. *Political and legal norms*
2. *Economic markets and labor input*
3. *Information and technological*
4. *Physical geography and natural resources*
5. *Societal values*

Selanjutnya Miles and Snow (1978) in Vanevenhoven (2008:34) mengukur ketidakpastian lingkungan dalam enam sektor lingkungan eksternal: *supplier, customers, financial markets, competitors, labor union, governmental regulatory agencies*. Berikutnya Daft, Sormunen and Parks (1988) in Vanevenhoven (2008:34) menyatakan bahwa terdapat enam hal yang berbeda mengenai lingkungan yaitu *customer, competition, technology, regulatory, economic, socio cultural*.

Berdasarkan uraian diatas, ketidakpastian lingkungan dalam penelitian ini akan diukur dengan *Internal Environment Component* dengan indikator personel organisasi, fungsional Organisasi dan unit staf; level organisasi; dan *External Environment Component* dengan indikator pelanggan, supplier, pesaing, sosial politik, dan teknologi.

## **B. Dimensi-Dimensi Ketidakpastian Lingkungan**

Berikut aspek-aspek Kompetensi Sumber Daya Manusia yang keberadaannya dapat mendukung penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dan kualitas informasi akuntansi manajemen secara memadai.

### **1. Dimensi *Internal Environment Component***

Lingkungan internal UAPA satuan kerja berada pada kondisi ketidakpastian tinggi, yang dibentuk oleh masih adanya personel

organisasi yang belum memiliki kompetensi dan keahlian akuntansi yang dibutuhkan instansi pemerintah, seperti latar belakang pendidikan akuntansi dan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi yang dimiliki Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, seperti aplikasi SIMKeu, karena jika sumber daya manusianya tidak menguasai teknologi maka hal tersebut menjadi suatu pemborosan mengingat mahalanya teknologi yang digunakan.

Personel organisasi dengan mean skor 4,31 menunjukkan bahwa kemampuan personel pada UAPA Satuan Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berada pada kondisi *high uncertainty*, karena masih terdapat personel yang belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam akuntansi pemerintahan.

Mean skor untuk fungsional Organisasi dan unit staf berada pada nilai 4,47 dengan tingkat ketidakpastian *high-uncertainty* yang menunjukkan bahwa penyusunan laporan keuangan tingkat satker memiliki ketidakpastian pada tingkat *high-uncertainty*, artinya meskipun sudah ditunjang teknologi informasi namun penyusunan laporan keuangan tetap memerlukan kemampuan akuntansi. Kemampuan akuntansi ditunjang dengan adanya kompetensi yang memadai dari para staf. Adanya ketidakpastian lingkungan yang tinggi disebabkan masih lemahnya kompetensi dari para staf.

Selanjutnya instrument level organisasi dengan mean skor 4,47 berada pada kondisi *high uncertainty*, karena UAPA Satker merupakan unit kerja yang pertama menyusun laporan keuangan, sehingga laporan keuangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat disusun, dan aktivitas Satker yang tidak dilaporkan dapat menurunkan opini laporan keuangan yang sudah didapat.

## **2. Dimensi *External Environment Component***

Dalam dimensi *External Environment Component* terdapat lima indikator, antara lain yaitu : 1) Pelanggan, 2) Supplier, 3) Pesaing, 4) Sosial Politik, 5) Teknologi.





Dari hasil analisis data diketahui bahwa skor rata-rata indikator pelanggan (4,50) lebih tinggi dibanding dengan keempat indikator lainnya. Meskipun kelima indikator ini tergolong pada kategori sangat tinggi namun dengan skor capaian yang diperoleh antara 302 sampai dengan 332 mengindikasikan bahwa kondisi eksternal UAPA satker masih tidak pasti.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Dimensi *External Environment Component***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Pelanggan	324	360	90,00	4,50	Tinggi
2	Supplier	321	360	89,17	4,46	Sangat Tinggi
3	Pesaing	244	360	67,78	3,39	Sangat Tinggi
4	Sosial politik	308	360	85,56	4,28	Sangat Tinggi
5	Teknologi	310	360	86,11	4,31	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Pesaing menunjukkan bahwa perubahan kegiatan/program yang dilakukan oleh kementerian/lembaga, menyebabkan UAPA Satker Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berada pada tingkat ketidakpastian yang tinggi, karena dengan adanya perubahan kegiatan/program, menyebabkan UAPA Satker tidak mudah untuk membuat laporan keuangan, karena perubahan juknis/juklak/aturan dan persepsi yang berbeda-beda baik dari staf maupun auditor.

Sosial politik menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah memegang kendali terhadap aktivitas satuan kerja, dengan mean skor sebesar 4,61 atau berada pada *high uncertainty*, yang menunjukkan bahwa

aturan yang di tetapkan sudah dijalankan oleh pejabat UAPA Satker dapat berubah, sehingga pejabat UAPA Satker harus mampu beradaptasi dengan aturan yang ditetapkan tersebut.

Supplier mean skor sebesar 4,46 dan berada pada tingkat *high uncertainty* yang menunjukkan bahwa perilaku pemangku kepentingan (*stakeholders*) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tidak pasti. Hal ini disebabkan karena UAPA Satker merupakan unit kerja pemerintah berpedoman pada kebijakan yang dibuat oleh pemangku kepentingan dalam hal ini baik internal Kemendikbud maupun Pemerintah Pusat.

Teknologi menunjukan kategori *high uncertainty*, karena teknologi cepat berkembang yang menyebabkan ketidaksiannya sangat tinggi. Seiring dengan perkembangan tersebut diikuti juga dengan kecanggihan aplikasi sistem informasi keuangan untuk mempercepat proses pembuatan laporan keuangan. Sementara para staf kadang sulit mengikuti perkembangan yang cepat

Pelanggan memiliki mean skor 4,50 dan berada pada tingkat *high uncertainty* yang menunjukkan bahwa kenaikan jumlah pengguna laporan keuangan pemerintah tidak pasti. Hal ini disebabkan karena Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan instansi pemerintah merupakan lembaga publik yang sumber pembiayaannya berasal dari keuangan negara. Keterbukaan informasi bentuk tanggung jawab kepada publik dan bukan suatu hal yang dikecualikan karena ini telah sesuai dengan undang-undang yang mengatur kebebasan informasi publik.

### **C. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Pengujian Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen hasilnya menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibanding  $t_{kritis}$  yaitu  $0,668 < 1,67$ , dengan tingkat kekeliruan 5% maka dengan begitu  $H_0$  ditolak. Sehingga Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Informasi



Akuntansi Manajemen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan bukan menjadi faktor Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Berbeda halnya dengan pendapat dari Ajibolade *et al.* (2010) menyatakan bahwa faktor lingkungan berpengaruh dalam penerapan dan desain Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Vijian (2005) yang mengungkapkan bahwa kualitas penerapan akuntansi manajemen penekanannya pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal. Hal yang sama diungkapkan Khandwalla (1972) in Vijian (2005) bahwa terdapat pengaruh antara Ketidakpastian Lingkungan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Dengan tingkat ketidakpastian lingkungan yang tinggi serta sedang-tinggi (*high uncertainty dan moderate-high uncertainty*) tidak akan berpengaruh kepada desain dan penerapan sistem pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kemendikbud tidak melakukan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berubah, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara Ketidakpastian Lingkungan dengan penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Hal ini tidak sejalan dengan Khandwalla (1972) in Vijian (2005) dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakpastian lingkungan dengan sistem informasi akuntansi manajemen. Hal yang sama diungkapkan Lucey (2003:180) bahwa sistem harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh terhadap penerapan dari sistem informasi akuntansi manajemen. Bhimani (1996) menyatakan faktor ketidakpastian lingkungan mempengaruhi praktik sistem informasi akuntansi manajemen. Pengembangan praktik akuntansi manajemen dipengaruhi berbagai faktor di luar organisasi yang dapat menghambat penyediaan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan manajer. Pernyataan itu didukung oleh Alver,

*et al.* (1996) yang menyatakan ketidakpastian lingkungan akan memberikan dampak terhadap hakikat sistem informasi akuntansi manajemen sebagai penyedia informasi berguna untuk pihak manajemen pada saat pengambilan keputusan.

Penelitian antara ketidakpastian lingkungan dan sistem informasi akuntansi manajemen lebih banyak dilakukan di lingkup sektor swasta dan sangat jarang dilakukan pada sektor publik yang hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari ketidakpastian lingkungan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi manajemen. Ketidakpastian lingkungan bukan menjadi faktor situasional yang menyebabkan sistem informasi akuntansi manajemen menjadi lebih efektif.

Ketidakpastian di lingkungan Kemendikbud dari aspek *internal environment component* terlihat dari adanya personel organisasi yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan instansi pemerintah. Ini berakibat penyediaan teknologi informasi yang memadai tidak berjalan maksimal karena sumber daya manusia yang belum dapat mengoperasikan software seperti SIMkeu, Emsa. Pada aspek *eksternal environment component* ketidakpastian lingkungan lebih disebabkan adanya kemungkinan perubahan kegiatan/ program yang dilakukan oleh kementerian, regulasi, perilaku *stakeholders* yang tidak pasti, serta perkembangan teknologi dengan cepat.

Tidak berpengaruhnya ketidakpastian lingkungan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi didasarkan karena ketidakpastian lingkungan yang terjadi di Kemendikbud menyangkut hal-hal diluar akuntansi seperti perubahan teknologi dan faktor politik.

Temuan adanya ketidakpastian lingkungan baik pada aspek *internal environment component* dan *eksternal environment component* secara eksplisit disampaikan dalam Laporan Kinerja Kemendikbud Tahun 2015 dimana masih dirasakan belum optimalnya tata kelola organisasi Kemendikbud. Oleh karena itu, KemenPAN dan RB memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dikoordinasikan dengan inspektorat Jenderal, Biro



PKLN, serta biro keuangan, agar pelaksanaan manajemen kinerja akan cepat dilaksanakan serta mendorong budaya kinerja dengan memanfaatkan berbagai dokumen yang didalamnya menyangkut penilaian kinerja periodik, mekanisme *reward and punishment* kinerja di lingkungan Kemendikbud.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap penerapan sistem informasi akuntansi manajemen lebih memfokuskan pada sektor swasta dimana tingkat tuntutan fleksibilitas dan kondisi lingkungan dinamis menuntut agar mereka merespon dengan baik adanya ketidakpastian lingkungan yang tinggi. Pada sektor publik yang kondisinya lebih statis dan bersifat birokratis cenderung lebih lambat menyikapi tuntutan untuk melakukan perubahan. Padahal dengan adanya ketidakpastian lingkungan yang tinggi, setiap organisasi perlu menyikapinya dengan responsif dan cepat. Hal ini bisa dilakukan dengan mobilisasi energi para *stakeholders*, mengembangkan visi dan strategi daya saing positif, mengupayakan konsensus kerja tanpa pertentangan, revitalisasi seluruh departemen, mengkonsolidasikan perubahan dengan kebijakana dan strategi serta memantau terus kegiatan.

**BAB IV PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN BERDASARKAN  
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN**



The background of the cover features a blurred office scene with two people in business attire. One person is pointing at a document on a desk with a pen, while the other looks on. The scene is brightly lit, suggesting a window in the background. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the chapter title. The bottom right portion of the cover is a solid light blue color.

# **BAB 5**

**KUALITAS INFORMASI  
AKUNTANSI MANAJEMEN  
BERDASARKAN PENERAPAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN**

### **A. Definisi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Romney and Steinbart (2012 :24) mendefinisikan sistem sebagai beberapa komponen yang bergabung dimana mereka saling terkait dan saling berinteraksi dalam upayanya untuk mencapai tujuan. Sistem Informasi diungkapkan oleh Rainer and Cegielski (2011: 38) yaitu suatu kegiatan yang di dalamnya terjadi pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, analisis, dan menyebarkan informasi demi tercapainya suatu tujuan.

Sistem informasi akuntansi manajemen (Jeffrey and Lonnie, 2008:39) adalah suatu aplikasi sistem informasi untuk menghasilkan suatu pelaporan yang berorientasi untuk manajemen, biasanya dalam format tetap yang telah ditentukan. Azhar Susanto (2008: 17) menerangkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sebagai bentuk dari sistem informasi yang digunakan oleh suatu perusahaan di mana di dalamnya mencakup informasi keuangan dan non keuangan. Selanjutnya Bouwens & Abernathy (2000) menyatakan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem formal yang didesain untuk menyediakan informasi kepada manajer.

Kaplan & Atkinson (1998: 1) menambahkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan manajer dalam proses perencanaan dan pengawasan aktivitas organisasi. Atkinson, *et al.* (2001:3) menjelaskan sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi baik dalam bidang keuangan maupun non keuangan yang dibutuhkan manajer dan karyawan dalam suatu organisasi Sedangkan Bockholdt (1999) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) adalah sebuah sistem akuntansi yang mencatat, memproses dan melaporkan informasi keuangan untuk pengguna internal sesuai dengan preferensi manajemen).

Hal yang sama diungkapkan CIMA (*Chartered Institute of Management Accountant*) (2005:31) bahwa Definisi Sistem informasi Akuntansi manajemen yaitu:





“suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, menginterpretasi persiapan, dan komunikasi ber-sumber pada informasi keuangan yang berguna bagi manajemen dalam proses perencanaan, pengevaluasian dan pengendalian terhadap organisasi agar akuntabilitas sumber daya dapat digunakan dengan tepat.”

Begitu juga diungkapkan Hansen and Mowen (2007:4) sebagai suatu proses, yang menjelaskan kegiatan seperti mengumpulkan, mengukur, menyimpan, menganalisis, melaporkan dan mengelola informasi. Hoque (2003: 4) menerangkan bahwa informasi akuntansi manajemen merupakan suatu informasi yang dihasilkan melalui proses identifikasi, mengumpulkan dan mengukur data, sehingga keberadaannya informasi tersebut berguna bagi manajer dalam proses perencanaan, pengendalian sampai pada pengambilan keputusan. Sedangkan Heidmann (2008: 44) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu sistem yang menyiapkan dan menyediakan informasi yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal yang digunakan manajer untuk memantau kinerja organisasi. Komponen sistem informasi akuntansi antara lain perangkat keras, perangkat lunak, *brainware*, prosedur, *database*, komunikasi dan jaringan (Nunung Nurhayati & Sri Mulyani, 2015)

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan kesimpulannya adalah sistem informasi akuntansi manajemen mengandung pengertian sebagai proses pengidentifikasian, pengukuran, pengumpulan, persiapan, penafsiran, sehingga dihasilkan informasi yang membantu pihak manajer dalam tanggungjawabnya untuk memenuhi tujuan organisasi.

Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) sebagai bentuk mekanisme yang mengatur pengendalian organisasi, serta menjadi media yang efektif berupa sumber informasi untuk memprediksi konsekuensi atas aktivitas yang dilakukan (Hansiadi, 2002). Atkinson *et al.* (2012:3) menyebutkan bahwa ruang lingkup sistem informasi akuntansi manajemen berhubungan dengan peranan manajemen yaitu

perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Perencanaan mencakup aktivitas perencanaan produk membutuhkan informasi proyeksi pendapatan dan biaya, perencanaan produksi yang membutuhkan informasi ketersediaan sumber daya dan kegunaan berbagai macam produk yang dibuat oleh organisasi (Atkinson *et al.*, 2012:3). Aktivitas pengorganisasian menitikberatkan kepada penyusunan sistem produksi barang atau jasa serta infrastruktur, informasi yang dibutuhkan mencakup efisiensi dan produktivitas mesin (Atkinson *et al.*, 2012:4). Aktivitas pengendalian berfokus pada pengukuran dan evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi, informasi yang diperlukan meliputi biaya untuk memproduksi produk, tingkat kualitas produk yang telah tercapai, kontribusi pendapatan unit-unit organisasi terhadap keseluruhan pendapatan organisasi dan waktu yang terpakai (Atkinson *et al.*, 2012: 4).

Hansen and Mowen (2007:4) mengungkapkan tujuan dari sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sumber informasi yang digunakan dalam penghitungan harga pokok jasa/produk; informasi yang berkaitan dengan perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan; selain itu informasi dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen diperlukan oleh manajer dan pihak berkepentingan lainnya karena Informasi Akuntansi Manajemen yang dihasilkan dapat membantu manajemen mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, sampai pada tahap mengevaluasi kinerja (Hansen and Mowen, 2007:4).

Sistem informasi akuntansi manajemen juga membantu meningkatkan keuntungan dan meningkatkan proses, yang harus berfokus pada kebutuhan informasi yang diperlukan oleh para karyawan dan pihak manajemen untuk membuat keputusan manajemen, bukan pada informasi yang diperlukan oleh individu dan organisasi eksternal (Atkinson *et al.*, 2012:5).

Peran dan fungsi dari Sistem informasi akuntansi manajemen menurut Azhar Susanto (2008:8) yaitu:



1. Mendukung aktivitas sehari hari

Upaya dari suatu perusahaan agar keberadaannya diakui salah satunya dengan menjalankan aktivitas bisnis perusahaan yaitu transaksi. Transaksi yang ditangani oleh sistem informasi akuntansi yaitu transaksi akuntansi, sedangkan sistem informasi akuntansi manajemen menangani data transaksi yang tidak melibatkan sistem informasi akuntansi.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan

Dalam proses pengambilan keputusan oleh manajemen diperlukan adanya informasi sebagai pendukung yang didapatkan melalui Sistem informasi akuntansi manajemen. Hasil dari penetapan keputusan harus terkait dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan

3. Membantu pihak pengelola perusahaan dalam pemenuhan tanggung jawab kepada pihak eksternal

Tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yaitu tanggung jawab dalam bidang hukum. Salah satunya dapat diwujudkan dengan menyediakan informasi bagi pihak dari luar perusahaan yang berkepentingan. Senada dengan Azhar Susanto dinyatakan oleh Hansen dan Mowen (2007:4) bahwa Sistem informasi Akuntansi manajemen memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penyediaan informasi untuk menghitung harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang ingin dicapai manajemen.

Menyajikan informasi dalam proses perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan perbaikan berkelanjutan.

2. penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan.

Selanjutnya Azhar susanto (2008:8) menyatakan Sistem Informasi akuntansi manajemen, di lihat dari isi nya dapat dikelompokan:

1. *Scorekeeping*, yaitu sebuah informasi yang tersaji dalam bentuk laporan keuangan dan berisikan aktivitas perusahaan pada periode yang telah lalu.

2. *Attention Direction*, penyajian informasi dalam bentuk laporan keuangan dimana menggambarkan penyimpangan kinerja dari

yang seharusnya. Informasi ini berguna untuk menarik minat para pemakai informasi.

3. *Decision Making*, informasi yang digunakan untuk penyusunan *forecasting* seperti rencana tahunan, rencana stratejik serta sebagai alternative keputusan.

Masih menurut Azhar Susanto (2008:12) bahwa sistem informasi akuntansi manajemen harus menghasilkan informasi yang mampu memenuhi kebutuhan manajemen untuk membuat perencanaan yang lebih baik dalam mengendalikan operasinya. Sedangkan Johnson and Kaplan (1987: 4) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dalam menyajikan informasi harus sebuah informasi yang tepat dan akurat karena peran pentingnya dalam hal memfasilitasi upaya dalam mengendalikan biaya, mengukur dan meningkatkan produktivitas, dan merancang proses produksi agar lebih baik lagi dari sebelumnya. Johnson dan Kaplan kemudian menambahkan bahwa sistem akuntansi manajemen harus melaporkan biaya produk secara akurat karena hal ini akan berhubungan dengan keputusan harga, memperkenalkan produk baru, mengganti produk yang sudah using dengan produk baru, dan respon terhadap produk pesaing.

Dilain pihak *The Chartered Institute of Management Accountants's* (2005:31) menyatakan inti dari aktivitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah:

1. Partisipasi dalam proses perencanaan baik secara operasional maupun strategis, yang melibatkan pembentukan kebijakan dan perumusan anggaran)
2. Inisiasi dan penyediaan pedoman bagi keputusan manajemen, yang melibatkan generasi, analisis, presentasi dan interpretasi informasi yang relevan)
3. Memberikan kontribusi terhadap pemantauan dan pengendalian kinerja melalui penyediaan laporan termasuk perbandingan antara kinerja aktual dan yang dianggarkan, analisis serta interpretasinya)



Tujuan utama adanya sistem informasi akuntansi manajemen adalah untuk mengungkapkan hubungan signifikan yang akan mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan organisasi dengan meningkatkan pemanfaatan sumber daya organisasi yang terkait (Nichols, 1990:7). Selanjutnya menurut Nichols bagi mereka yang peduli dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan beberapa pertimbangan untuk membimbing usaha tersebut, pertimbangan yang diperlukan diantaranya termasuk pengetahuan tentang jenis dan kualitas informasi yang dibutuhkan di seluruh organisasi, karena masa depan bisnis (organisasi) ditentukan oleh informasi yang diberikan kepada pengambil keputusan.



Sumber: (Hansen and Mowen, 2007:4)

**Gambar 5.1**

### **Model Operasional Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Sistem Informasi akuntansi manajemen merupakan sistem pemrosesan transaksi dengan laporan manajemen yang dibutuhkan untuk merencanakan, memantau, dan pengendalian bisnis (Whitten and Bentley, 1998:39). Informasi akuntansi manajemen secara normal diproduksi dari database yang menyimpan data dari berbagai sumber, termasuk sistem pemrosesan transaksi.

Dalam pelaksanaannya sistem informasi akuntansi manajemen tidak memiliki kriteria khusus yang mengatur sifat dari masukan, proses hingga menghasilkan keluaran, ketidakterikatan yang terjadi disesuaikan pada pencapaian tujuan organisasi (Hansen and Mowen, 2007:4). Melihat peran informasi yang sangat penting bagi organisasi serta

menjadi sumber daya yang sangat berharga, maka kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi akan bergantung kepada sistem informasi (sistem informasi akuntansi manajemen) karena keberadaan informasi tersebut sebagai salah satu sumber daya yang mereka anggap sangat berharga (Azhar Susanto, 2008:11).

Berdasarkan kajian di atas disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah proses pengidentifikasian, proses pengukuran, proses pengumpulan, persiapan, penafsiran, sampai dengan menghasilkan informasi yang memenuhi tujuan organisasi sesuai harapan pihak manajemen. Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dapat diukur dengan menggunakan:

1. Kualitas Sistem, untuk mengukur sistem pemrosesan informasi itu sendiri. Contohnya mudah digunakan, sistem yang fleksibel, sistem yang andal, dan mudah untuk dipelajari, serta beberapa fitur intuisi, kecanggihan, fleksibilitas, dan waktu respon.
2. Kualitas Pelayanan, yaitu pengaruh keberadaan sistem informasi terhadap perilaku penerimanya. Contohnya tingkat daya tanggap, akurasi, reliabilitas, kompetensi teknis dan rasa empati dari tiap karyawan.
3. Penggunaan Sistem, merupakan penerimaan informasi oleh pengguna yang berkaitan dengan jumlah penggunaan, frekuensi penggunaan, sifat penggunaan, nilai penggunaan, tingkat penggunaan dan tujuan penggunaan.

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pengertian dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu sistem informasi yang didalamnya terjadi pemrosesan dari berbagai input sampai menghasilkan output yang diperlukan agar tujuan manajemen dapat terpenuhi. Untuk mengerti dan mengukur kesuksesan dari penerapan sistem informasi akuntansi manajemen menggunakan the D&M model yang berisi enam dimensi faktor kesuksesan: (DeLone and McLane 2008)



1. Kualitas Sistem: Karakteristik yang diinginkan dari suatu sistem informasi. Contohnya: kemudahan penggunaan, sistem fleksibilitas, dan kemudahan untuk dipelajari sesuai pada kecanggihan, fleksibilitas, dan waktu respon.
2. Kualitas Informasi: Karakteristik yang dibutuhkan dalam sistem keluaran; seperti laporan manajemen dan *web pages*. Contohnya: relevan, mudah dimengerti, akurasi, konsisten, lengkap, bertahan lama, dan memiliki kegunaan yang jelas.
3. Kualitas Pelayanan: kualitas pengguna sistem pendukung dari departemen IS dan tim dari IT. Contohnya ketepatan dalam merespon, akurasi/ketepatan, andal, kompetensi teknis, dan rasa empati dari karyawan. *SERVQUAL*, diadaptasi dari bidang pemasaran yang merupakan instrument populer untuk mengukur kualitas layanan SI (*Pitt et al., 1995*).
4. Penggunaan Sistem: sebagai ukuran cara karyawan dan pelanggan memanfaatkan kemampuan sistem informasi. Contohnya jumlah penggunaan, frekuensi penggunaan, sifat penggunaan, kesesuaian penggunaan, tingkat penggunaan, dan tujuan penggunaan.
5. Kepuasan Pengguna: tingkat kepuasan pengguna terhadap laporan keuangan, situs web, dan layanan pendukung. Contohnya dapat ditemukan instrument multi-atribut yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan informasi pengguna *Ives et al. (1983)*.
6. Keuntungan Bersih, yaitu sejauh mana IS berkontribusi pada keberhasilan individu, kelompok, organisasi, industry dan bangsa. Contohnya pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, mengurangi biaya, meningkatkan laba, efisiensi pasar, lesehjahteraan pelanggan, menciptakan pekerjaan, pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan model yang digunakan oleh Seddon and Kiew (1996) terdiri dari:

1. Kualitas Sistem (*System quality*),

2. Kualitas Sistem (*Information quality*),
3. Penggunaan (*Use*), dan
4. Kepuasan Pengguna (*User satisfaction*)

**B. Dimensi-Dimensi Ketidakpastian Lingkungan**

Berikut aspek-aspek Ketidakpastian Lingkungan yang mendukung penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dan kualitas informasi akuntansi manajemen secara memadai.

**1. Dimensi System Quality**

*Grand mean* sebesar 3,27 ekuivalen dengan 67,69% artinya bahwa *system quality* berada pada kategori rendah yang menunjukkan bahwa sistem yang digunakan pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan, karena sistem yang digunakan terdapat banyak konfigurasi sehingga user tidak dapat menguasai subyek ini dalam waktu singkat.

**Tabel 5.1**  
**Deskripsi Dimensi System Quality**

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Terdapatnya kemudahan dalam menggunakan sistem	242	360	67,72	3,36	Rendah
2	Terdapatnya keandalan sistem	229	360	63,61	3,18	Rendah

Sumber: Data yang sudah diolah

Hasil tanggapan responden mengenai dimensi *System Quality* dengan instrumen Terdapatnya kemudahan dalam menggunakan sistem memiliki mean skor 3,36 atau sebesar 67,72% dengan kategori





rendah, hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem yang digunakan pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum memberikan kenyamanan kepada pengguna (*user*) dan instrumen Terdapatnya keandalan sistem memiliki mean skor sebesar 3,18 atau ekuivalen 63,61% dengan kategori rendah. Masih rendahnya dimensi *system quality* baik pada aspek kemudahan penggunaan sistem dan keandalan sistem di lingkungan Kemendikbud karena sistem yang *exist* belum sepenuhnya mengakomodir kebutuhan organisasi.

## 2. Dimensi *Service Quality*

Berdasarkan hasil penelitian untuk dimensi *service quality* dengan Instrument Kemampuan sistem dalam merespon kebutuhan memiliki mean skor 3,61 atau sebesar 72,22% berada pada kategori tinggi dan instrument Sistem memiliki ketepatan waktu dalam memproses dengan mean skor 4,11 atau ekuivalen 82,22% berada pada kategori tinggi, hasil menunjukkan bahwa sistem informasi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum sepenuhnya mampu mendukung upaya agar operasionalisasi organisasi untuk meningkatkan kinerja kementerian yang ditunjukkan dengan kecepatan, efisiensi, produktivitas dan pelayanan.

**Tabel 5.2**  
**Deskripsi Dimensi *Service Quality***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Kemampuan sistem dalam merespon kebutuhan	260	360	72,22	3,61	Tinggi
2	Sistem memiliki ketepatan waktu dalam memproses	296	360	82,22	4,11	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

### 3. Dimensi *System Use*

Hasil penelitian mengenai dimensi *system use* dengan instrumen Tingkat penggunaan memiliki mean skor 4,01 atau sebesar 80,28% dengan kategori tinggi dan instrument Tujuan penggunaan dengan mean skor 3,93 ekuivalen 78,61% dengan kategori tinggi. *Grand mean* sebesar 3,97 ekuivalen dengan 79,44% artinya bahwa *system use* berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki bobot terendah ditunjukkan oleh pernyataan Sistem informasi keuangan yang dijalankan menghasilkan output yang bebas dari kesalahan/kesalahan minimal dengan mean skor 3,18 atau sebesar 63,61%, hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan masih memiliki kelemahan yang ditunjukkan dari belum terbebasnya dari kesalahan pengujian, kesalahan interpretasi dan kesalahan pengukuran dan perlakuan.

**Tabel 5.3**  
**Deskripsi Dimensi *System Use***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Tingkat penggunaan	289	360	80,28	4,01	Tinggi
2	Tujuan penggunaan	283	360	78,61	3,93	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

### C. Definisi Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen

Wilkinson *et al.*, (2000: 18) menyatakan bahwa kualitas informasi dapat dilihat dari segi relevansi, akurasi, ketepatan waktu, keringkasan, kejelasan, kuantitatif, dan konsistensi). Sedangkan Turner and Weickgenannt (2009:492) mengungkapkan bahwa informasi berkuali-



tas berarti bahwa data tetap akurat, lengkap, saat ini, relevan dan dapat diandalkan. Kemudian Piattini, Calero, and Genero ( 2002:200) menyatakan informasi berkualitas tinggi adalah informasi yang sesuai digunakan oleh konsumen (yang menggunakan informasi tersebut). Hal senada diungkapkan Duggan and Reichgelt (2006:19) bahwa informasi yang berkualitas apabila berguna bagi keputusan yang harus dibuat pihak manajer)

Informasi yang berkualitas merupakan informasi yang sesuai dengan harapan pengguna dan berguna bagi keputusan yang akan dibuat serta memiliki karakteristik relevansi, akurasi, ketepatan waktu, keringkasan, kejelasan, kuantitatif, dan konsistensi (Wilkinson, 2000: 18).

Di era informasi dewasa ini, peran dari informasi sangat penting bagi segala aspek kehidupan, selain itu informasi juga berfungsi sebagai perekat suatu organisasi (Azhar Susanto, 2008 : 11). Informasi merupakan sumber daya bisnis, informasi sangat penting untuk kelangsungan hidup bagi organisasi bisnis kontemporer (Hall, 2008 :4).

Informasi perannya sangat berharga, karena dapat menunjukkan sumber daya lainnya yang tidak hanya menyangkut segala hal bisa dilihat namun juga yang dapat kita raba (Azhar Susanto, 2008:37). Selanjutnya Azhar Susanto menyatakan bahwa kemampuan informasi dalam menunjukkan dan mengungkapkan apa yang terjadi dengan sumber daya perannya sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dari informasi yang ditunjukkan maka dapat diketahui perkembangan dari operasi yang terjadi di perusahaan dan terhindar dari risiko fatal yang dapat dialami perusahaan.

Kualitas informasi harus mencerminkan apa yang pengguna harapkan dan inginkan dari informasi (Hargis and Carey, 2004). Kualitas informasi terletak pada kemampuannya untuk memuaskan pengguna, mereka yang menggunakan data dalam pekerjaan mereka.

Hal senada diungkapkan Sabrina Zaidi dan Laid Bouzidi (2010), informasi yang berkualitas merupakan informasi yang sesuai dengan

spesifikasi yang diinginkan, dan memenuhi atau melampaui harapan pengguna. Informasi yang berkualitas diperoleh dengan menunggu saat yang tepat dalam pengambilan keputusan agar dihasilkan keputusan yang tepat pula, alokasi sumber daya yang tepat dan respon yang cepat sehingga dapat memberikan keuntungan dan mengurangi biaya (Loudon and Loudon, 2008:13)

Informasi yang berkualitas menjadi komponen dari output yang diinginkan oleh stakeholders. Informasi yang berkualitas melibatkan semua divisi dan elemen-elemen yang terintegrasi dengan baik bukan hanya hasil kerja dari satu individu, dengan begitu suatu organisasi dapat dikategorikan sebagai organisasi yang baik. Adanya integrasi yang baik antar fungsi dan divisi akan memungkinkan terjadinya proses penyebaran informasi yang lebih baik, cepat, dan berkualitas didalam organisasi (Herwiyanti, 2014: 100). Nicolaou et al. (1995) menjelaskan bahwa kualitas informasi sebagai suatu konsep tambahan yang berhubungan dengan keberhasilan yang diterima atas perubahan dari sistem informasi yang sudah ada sebelumnya. Kualitas informasi yang dibutuhkan manajemen kaitannya dengan pengambilan keputusan, tujuan kelangsungan organisasi sampai keberhasilan bisnis yaitu kualitas informasi yang mencakup kehandalan, akurasi, komparatif dan saling pengertian (Nicolaou et al. 1995; Ussahawanitchakit dan Phonnikornkij, 2005).

Informasi menjadi komponen penting baik bagi individu maupun bagi organisasi (Azhar Susanto, 2008:11). Selanjutnya Azhar Susanto menyatakan apabila suatu organisasi memiliki kualitas informasi yang baik maka komunikasi yang terjadi di dalamnya akan semakin baik pula, dengan begitu integritas atau solidnya organisasi juga akan membaik. Peningkatan kualitas informasi juga akan berdampak pada kualitas pemahaman para pengelola organisasi untuk menghadapi menanggapi dengan akurat apabila terjadi perubahan di dalam maupun di luar organisasi.



Berdasarkan kajian di atas disimpulkan bahwa kualitas informasi akuntansi manajemen dilihat melalui informasi yang disajikan telah sesuai dengan harapan pengguna dan berguna bagi keputusan yang akan dibuat. Sehingga informasi akuntansi manajemen dianggap berkualitas apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Relevan, kesesuaian informasi dengan kebutuhan individu yang berasal dari berbagai tingkatan dan bagian dalam organisasi).
2. Informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya)
3. Tersedianya informasi pada saat yang tepat dan saat informasi diperlukan
4. Informasi harus diberikan secara lengkap
5. *Broadscope*  
Yaitu keluasan informasi yang meliputi informasi internal dan eksternal, kualitatif dan kuantitatif, data historis dan yang akan datang.
6. *Aggregation*  
Penyampaian informasi secara ringkas dan lengkap, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih sedikit untuk melakukan evaluasi informasi.
7. *Integration*  
Informasi yang mencerminkan saling keterkaitan antar bagian.

#### **D. Dimensi-Dimensi Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen**

Terdapat tujuh dimensi yang dimiliki variable Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen, yaitu *relevance*, *accuracy*, *completeness*, *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration*.

## 1. Dimensi *Relevance*

**Tabel 5.4**  
**Deskripsi Dimensi *Relevance***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Terdapatnya kesesuaian informasi yang dihasilkan dengan yang dibutuhkan	286	360	79,44	3,97	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Dimensi *relevance* dengan instrument Terdapatnya kesesuaian informasi yang dihasilkan dengan yang dibutuhkan memiliki bobot rata rata mean skor 3,97 atau sebesar 79,44%. Dengan begitu informasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan.

## 2. Dimensi *Accuracy*

**Tabel 5.5**  
**Deskripsi Dimensi *Accuracy***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Informasi yang dihasilkan mencerminkan keadaan yang sebenarnya	281	360	78,06	3,90	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa dimensi *Accuracy* dengan instrument Informasi yang dihasilkan mencerminkan keadaan yang sebenarnya memiliki mean skor 3,90 atau sebesar 78,06%



dengan kategori tinggi, hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi yang diberikan belum mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dimensi akurat berada pada kategori tinggi, dengan begitu informasi yang dihasilkan dari proses penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan masih belum mencerminkan keadaan yang sebenarnya, yang disebabkan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia yaitu proporsi antara pekerjaan dan jumlah pekerja yang tidak proporsional sehingga fungsi pengendalian atas sistem kurang optimal.

### 3. Dimensi *Completeness*

**Tabel 5.6**  
**Deskripsi Dimensi *Completeness***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Informasi yang diberikan harus lengkap	289	360	80,28	4,01	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk dimensi *Completeness* dengan instrument Informasi yangn diberikan harus lengkap memiliki mean skor 4,01 atau sebesar 80,28% dengan kategori tinggi, artinya bahwa informasi yang diberikan masih belum lengkap sesuai permintaan. Belum lengkapnya ketersediaan informasi dari penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, hal tersebut disebabkan data yang diangkat dari sistem tidak up to date, karena sistem pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menggunakan wireless (tanpa kabel), jika pada saat penginputan data terdapat koneksi terputus menyebabkan data tidak

lengkap dan tidak tepat waktu. Penguatan server, upaya yang perlu dilakukan untuk memberikan jaminan adanya hambatan dalam pengiriman data.

#### **4. Dimensi *Broadscope***

**Tabel 5.7**  
**Deskripsi Dimensi *Broadscope***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Informasi tersedia atau ada pada saat laporan keuangan tersebut diperlukan	291	360	80,83	4,04	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk dimensi *Broadscope* dengan instrument Informasi telah tersedia pada saat laporan keuangan tersebut diperlukan memiliki mean skor 4,04 ekuivalen 80,83% dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan selalu memiliki ruang lingkup yang luas. Kendala dapat terjadi jika terdapat data yang tidak bisa diakses karena persoalan teknis seperti perbaikan sistem sehingga memungkinkan ruang lingkup informasi menjadi terbatas.





5. Dimensi *Timelines*

Tabel 5.8  
Deskripsi Dimensi *Timelines*

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Memiliki informasi yang dapat mengestimasi kejadian masa yang akan datang	260	360	72,22	3,61	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk dimensi *Timelines* dengan instrument Memiliki informasi yang dapat mengestimasi kejadian masa yang akan datang memiliki mean skor 3,61 atau sebesar 72,22% dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan mampu mengestimasi kejadian masa yang akan datang terutama dalam kaitan dengan program dan kegiatan rutin.

6. Dimensi *Aggregation*

Tabel 5.9  
Deskripsi Dimensi *Aggregation*

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Informasi yang disampaikan ringkas namun lengkap	253	360	70,28	3,51	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk dimensi *Aggregation* dengan instrument Informasi yang disampaikan ringkas namun lengkap memiliki mean skor 3,51 ekuivalen 70,28% dengan kategori tinggi yang menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan mampu memberikan informasi secara agregat (menyeluruh) yang juga dipersyaratkan oleh aturan dalam penyusunan laporan keuangan.

## 7. Dimensi *Integration*

**Tabel 5.10**  
**Deskripsi Dimensi *Integration***

No	Indikator	Skor				Kategori
		Capaian	Ideal	%	Mean Score	
1	Informasi mudah diakses	283	360	78,61	3,93	Tinggi
2	Informasi mencerminkan adanya keterkaitan antar bagian	270	360	75,00	3,75	Tinggi

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk dimensi *integration* dengan instrument Informasi mudah diakses memiliki mean skor 3,93 atau sebesar 78,61% dengan kategori tinggi dan instrument Informasi mencerminkan adanya keterkaitan antar bagian memiliki mean skor 3,75 atau sebesar 75% dengan kategori tinggi. Hasil menunjukkan bahwa sudah terintegrasinya informasi yang dihasilkan dikarenakan tidak ada migrasi sistem dari sistem lama menjadi sistem yang baru, sehingga laporan yang dihasilkan sesuai.



### **E. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen**

Pada penelitian yang menguji pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{kritis}$  yaitu  $25,51 < 1,67$ , dengan tingkat kekeliruan 5% maka diputuskan  $H_0$  ditolak. Sehingga terdapat pengaruh antara Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen.

Menurut penelitian Hongjiang Xu (2009) terdapat 26 faktor yang berdampak pada kualitas informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi. Hal senada disampaikan Sabrina Zaidi Chtourou and Laid Bouzidi (2010) terdapat hubungan antara kualitas informasi manajemen dalam suatu sistem informasi dan kinerja pada tingkat strategis organisasi. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Kirmizi (2011) yang menerangkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen di desain sebagai sumber informasi bagi manajer. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen didesain untuk meningkatkan kualitas informasi (Laudon *et al.*, 1986) in Wang *et al.*, (2005: 7).

Hal senada diungkapkan Duggan and Reichgelt (2006: 18) bahwa sistem informasi harus mengumpulkan data dan mengubahnya menjadi informasi yang memiliki kualitas. Selanjutnya Sacer *et al.*, (2006: 59) menyebutkan bahwa kualitas informasi akuntansi merupakan syarat tercapainya tujuan bisnis perusahaan, dan secara nyata tidak ada kualitas informasi akuntansi tanpa adanya sistem informasi akuntansi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Azhar Susanto (2008: 20) bahwa sistem informasi akuntansi penekanannya kepada informasi berkualitas. Diungkapkan pula oleh Turner and Weickgenannt (2009: 245) sistem informasi berbasis proses yang memberikan informasi berkualitas tinggi kepada manajemen. Begitu juga diungkapkan oleh Jackson, Sawyer and Jenkins (2009: 30) Sistem informasi memiliki beberapa manfaat untuk meningkatkan kecepatan dan pertukaran kualitas

informasi, mengurangi *lead time*, mengurangi biaya pengolahan.

Dilingkungan Kemendikbud, Sistem informasi akuntansi manajemen dapat diterapkan melalui Sistem Informasi Manajemen Keuangan Kementerian Pendidikan atau disingkat SIMKeu Kemdiknas yaitu suatu proses manual maupun aplikasinya berbasis pada web sehingga dengan mudah mengintegrasikan atau menghubungkan setiap unit akuntansi pada lingkup Kemdiknas yang berfokus pada aliran data di tingkat satuan kerja menuju jenjang di atasnya dengan memanfaatkan Jejaring Pendidikan Nasional (Jardiknas) untuk menyajikan laporan keuangan andal, cepat, tepat waktu dan akuntabel. Proses pelaporan keuangan dilakukan secara berjenjang yang dimulai dari satuan kerja (satker) yang didalamnya terdiri dari Perguruan Tinggi, LPMP, SETDITJEN Dikti, Dinas Provinsi, Balai Bahasa dan P4TK IPA kemudian berjenjang menuju tingkat Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran – Wilayah (UAPPA-W) kemudian berjenjang ke Unit Utama dalam hal ini SETJEN, DITJEN DIKTI, DITJEN DIKNAS, DITJEN PAUDNI dan Badan Bahasa dan berakhir di tingkatan Biro Keuangan Sekretaris Jenderal Kemdiknas. Prosedur penyusunan dan pengiriman laporan keuangan dimulai dari penerimaan dokumen sumber, penginputan data laporan keuangan untuk kemudian dilakukan pengiriman dengan menggunakan fasilitas jaringan internet.

Pola sistem informasi akuntansi manajemen yang teraplikasikan dalam SIMKeu Kemdiknas memberikan kemudahan dalam menggunakan sistem serta merespon kebutuhan dan ketepatan waktu dalam memproses data dengan menghasilkan informasi yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan (*relevancy*), mencerminkan keadaan yang sebenarnya (*Accuracy*), lengkap (*Completeness*), ringkas (*Aggregation*) dan menghubungkan antara bagian yang satu dengan yang lain. Kualitas informasi akuntansi manajemen pada lingkungan Kemendikbud tercermin dari Laporan Akuntabilitas Kinerja (Lakip) yang menyajikan informasi tingkat pencapaian sasaran strategis Kemendikbud.



Laporan kinerja akan dilengkapi dengan analisis pencapaian dari indikator kinerja dari sasaran strategis yang telah disusun baik dari aspek keuangan maupun non keuangan. Selain SIMKeu Kemdiknas, penerapan sistem informasi akuntansi manajemen terlihat pada e-MSA atau e-monitoring serapan anggaran Kemendikbud. e-MSA adalah sistem yang digunakan untuk membantu didalam proses pemantauan dan pengendalian berbasis Teknologi informasi dan komunikasi. Aplikasi ini dapat memotret seluruh pelaksanaan program dan kegiatan Kemendikbud sampai ke sub komponen input. Peranan e-MSA adalah membantu penyusunan laporan pemantauan dan analisis laporan untuk pengendalian. Adapun pemantauan dilakukan atas rencana dan realisasi pelaksanaan per sub komponen input satker/Unit Eselon II/Unit Eselon I/Kementerian, Pagu DIPA per jenis belanja, informasi mekanisme pelaksanaan kegiatan, penyerapan keuangan dan capaian hasil per suboutput dan sub komponen input. Hasil e-monitoring dapat digunakan untuk menyampaikan laporan secara cepat untuk diperuntukkan salahsatunya penyusunan LAKIP.

Hasil penelitian menunjukkan ada keterkaitan antara penerapan sistem informasi akuntansi manajemen yang berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi manajemen dengan didukung beberapa penelitian terdahulu. Kualitas informasi yang dihasilkan akan mempengaruhi tujuan (*goal*) dan ruang lingkup yang dijabarkan dengan baik melalui pemilihan teknologi informasi tepat dan fleksibel sesuai kebutuhan organisai. Kesalahan teknis yang terjadi dalam rangkaian penerapan sistem informasi akan berdampak pada kinerja yang berada dibawah tingkat dari yang diperkirakan, apabila penerapannya tidak dilaksanakan secara cermat dan teliti, maka berpeluang sistem tidak bekerja secara normal akibat kesalahan/kelemahan teknis. Hal ini menjadi perhatian khusus agar tidak berdampak buruk pada kualitas informasi yang disajikan.

Sistem informasi yang dimiliki suatu organisasi akan mempengaruhi kualitas informasi yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh.

Sistem informasi dikatakan berhasil apabila mampu merespon sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem informasi akuntansi di Pemerintahan bersifat sentralistik yang dirancang dan dibangun oleh Pemerintah Pusat untuk kemudian diterapkan disetiap satuan kerja di Kementerian. Tidak jarang sistem tersebut belum sepenuhnya mengakomodir setiap kebutuhan dari *user* (pengguna) dalam hal ini kementerian. Untuk itu organisasi harus lebih aktif dan berinisiatif untuk memberikan masukan atas sistem informasi yang dibangun yang didasarkan pada karakteristik organisasi serta kebutuhan mereka. Untuk jangka panjang, kementerian perlu didorong untuk membangun sistem informasi secara mandiri berdasarkan kebutuhan organisasi untuk lebih memaksimalkan sistem yang sudah ada sehingga *output* informasi yang dihasilkan lebih berkualitas dan mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut.



A photograph of two business professionals in an office setting. A man in a suit is pointing at a document with a pen, while a woman in a light-colored blouse looks on. The background is bright and slightly blurred, showing office shelves and windows. A large teal diamond shape is overlaid on the left side of the image, containing the text 'BAB 6'.

# **BAB 6**

**PENUTUP**

Berdasarkan fenomena dan penjelasan pada pembahasan dalam buku ini, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara komitmen pada organisasi terhadap penerapan sistem informasi akuntansi manajemen. Keberhasilan penerapan sistem dapat terjadi ketika ada dukungan dari anggotanya melalui komitmen yang tinggi. Komitmen dapat terbangun jika tujuan organisasi terinternalisasi kedalam para anggotanya
2. Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem informasi akuntansi manajemen. Pengembangan kompetensi dapat bersinergi dengan pengelolaan sistem informasi sehingga mendukung keberhasilan sistem
3. Ketidakpastian lingkungan belum menunjukkan hubungan yang membuat penerapan sistem informasi akuntansi manajemen menjadi lebih baik. Ketidakpastian lingkungan bukan sebagai faktor-faktor situasional yang menyebabkan sistem informasi akuntansi manajemen menjadi lebih efektif. Ketidakpastian lingkungan yang terjadi lebih menyangkut hal-hal diluar akuntansi seperti perubahan teknologi dan faktor politik.
4. Terdapat pengaruh antara penerapan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kualitas informasi akuntansi manajemen. Penerapan sistem informasi yang terintegrasi antar bagian satu dengan bagian lainnya menjadi kualitas informasi semakin baik





# DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, Guthrie, C. H. 1994. An Empirical Assesment of the Fit between Strategy and Management Information System Design. *Accounting and Finance*. November. 99. 49-66.
- Abrahamsson, Pekka and Iivari, Netta. 2002. *Commitment in Software Process Improvement*. Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Abrahamsson, Pekka & Jokela, Timo. 2000. *Development of Management Commitment to Software Process Improvement*. Proceedings of IRIS 23. Laboratorium for Interaction Technology, University of Trollhättan Uddevalla.
- Adnan Pandu Praja. 2014. Potensi Pajak Minerba Raib Rp 20 Triliun Raib. *Koran Tempo, Kamis, 24 April 2014*.
- Aidah Ainul Mardiyah dan Gudono. 2001. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Terhadap Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 4 No.1.
- Ajibolade et al. 2010. Management accounting System, Perceived Environmental Uncertainty and Companies Performance In Nigeria. *International Journal of Academic Research*. Volume 2.
- Al-Hiyari, Ahmad., Al-Mashregy, M.H.H., Mat, N.K.N., dan Alekam, J.M. 2013. Factors that Affect Accounting Information System Implementation and Accounting Information Quality: A Survey in University Utara Malaysia. *American Journal of Economics* 2013, 3(1): 27-31.
- Ali Masykur Musa. Pertambangan Kurang Bayar Rp. 628 Milyar. *Ekonomi, Selasa 29 April 2014*.



- Alsarayreh M.N., Jawabreh O.A., Jaradat M.F., and Alamro S.A. 2011. Technological Impact on Effectiveness of Accounting Information System (AIS) Applied by Aqaba Tourist Hotels. *European Journal of Scientific Research*, 59(3), pp: 361-369.
- Alshbiel, Seif Obeid & Al-awaqleh, Qasim Ahmad. 2011. Factors Affecting the Applicability of the Computerized Accounting System. Dalam *International Research Journal of Finance and Economics ISSN 1450- 2887 Issue 64 (2011)*, h:37-53.
- Alver, J., Alver, L., Bailey, D., Christiansen, M., Mackevicius, J., Paupa, V. 1996. *Managing Accounting Change in the Baltic States*. In British Accounting Association National Conference, Cardiff.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. 1983. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 21, 1-14.
- Aritonang, Aldiani Sultani dan Firman Syarif. 2009. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 Pada Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 12.
- Ashfaq, Ahmad. 2007. *Making Management Commitment Happen in Software Process Improvement* Department of Applied Information Technology. Report no. 2007:116 ISSN: 1651-4769 Göteborg, Sweden.
- Atkinson, A.A., Banker, R.D., Kaplan, R.S. and Young, S.M. 2001. *Management Accounting*, 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Avison, D & Fitzgerald, G. 2006. *Information Systems Development: methodologies, techniques & tools, 4th edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Azhar Susanto. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi: Struktur-Pengendalian-Risiko-Pengembangan, Edisi Perdana, Cetakan Pertama*. Bandung: Lingga Jaya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Sistem Informasi Manajemen: Pendekatan Terstruktur-Risiko-Pengembangan, Edisi Perdana, Cetakan Pertama*. Bandung: Lingga Jaya.



- \_\_\_\_\_. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- \_\_\_\_\_. 2016. The Influence of Accounting Information System Quality To Accounting Information Quality and Its Implications To The Good Study Program Governance. *Journal International Business Management*.
- Azmi Fitriati & Sri Mulyani. 2015. Factors That Affect Accounting Information System Success and its Implication on Accounting Information Quality. *Asian Journal of Information Technology* 14(5): 154-161, 2015
- Barker, C., Pistrang, N & Elliot, R. *Research Methods in Clinical Psychology*, 2<sup>nd</sup> ed. England: John Wiley & Sons, LTD Chichester England.
- Bambang Brodjonegoro. 2015. *Pertemuan Antara BPK RI dan Kementerian Keuangan*. Dokumen BPK RI melalui <http://www.bpk.go.id/news/pertemuan-antara-bpk-ri-dan-kementerian-keuangan>.
- Belkoui, A. R. 2002. *Behavioral Management Accounting*. London: Quorum Books.
- Beneish, M., M. Vargus, 2002. Insider Trading, Earnings Quality, and Accrual Mispricing. *The Accounting Review*. Vol.77, No.4: 755-791.
- Bernardin, H.J. 2010. *Human Resources Management: An Experiential Approach, Fifth Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Besley, Scott dan Brigham E. Eugene G. 2009. *Essentials of Managerial Finance*. United State of America: Thomson South-Western.
- Bhimani, A. 1996. *Management Accounting: European Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_. 2003. A Study of the Emergence of Management Accounting System Ethos and its influence on perceived System Success. *Accounting, Organization and Society* 28 (2003).
- Binsar H., Simanjuntak. 2010. *Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual di Sektor Pemerintahan di Indonesia*, Disampaikan Pada Kongres XI IAI.

- Bockholdt, J.L. 1999 *Accounting Information Systems: transaction processing and controls*. 5th edition. Boston: McGraw Hill Education.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. 2010. *Accounting Information Systems, Tenth Edition*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Boockholdt, J. L. 1999. *Accounting Information Systems: Transaction Processing and Controls, Fifth Edition*. Singapore: Mc-Graw Hill Companies, Inc.
- Bergenhengouwen, GJ. 1997. Competence Development - a Challenge for Human Resource Professionals; Core Competences of Organizations as Guidelines for The Development of Employees. *Industrial and Commercial Training*. Vol.29. No.2, hal. 55-62.
- Bouwens, J & Abernaty, M. A. 2000. The Consequences of Customization on Management Accounting Systems Design. *Accounting Organization & Society*, pp: 221-241.Elsevier Science Ltd.
- Brah, S.A., Serene T.S.L. and Rao, B.M. 2002. Relationship Between TQM and Performance of Singapore Companies. *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol 19, No. 4, hal 356-379.
- Brigham, Eugene F dan Joel F. Houston. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Burns, J., Quinn, M., Warren, L and Oliveira J. 2013. *Management Accounting, 1<sup>st</sup> edition*, UK: McGraw-Hill.
- Burton, F. G., Chen, Y., Grover, V., and Steward, K.A. 1992. An Application of Expectancy Theory for Assesing User Motivation to Utilize an Expert System. *Journal of Management Information System*. 9 (3): 183-198.
- Busco C, Angelo R and Robert W.S. 2011. Management Accounting System and Organisational Culture: Interpreting their Linkages and Process of Change. *Qualitative Research in Accounting & Management, Vol. 8, No. 4*. Emerald Group Publishing Limited.



- Campanale C., Cinquini L., Tenucci A. 2010. Do Management Accounting Systems Influence Organizational Change or Vice-Versa? Evidence from a Case of Constructive Research in the Healthcare Sector. *Working Paper n. 06-2010*
- Cavalluzzo, Ken s. dan Ittner, Christopher D. 2004. Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government. *Accounting Organizations and Society*, Hlm 243-267.
- Chia and Koh. 2007. Managerial accounting and environmental changes A Singapore Study. *Journal of Business Finance & Accounting*, Cilt 22, No. 6, 811-830.
- Chen, I. 2001. Planning for ERP Systems: Analysis and Future Trend. *Business Process Management Journal*. (7:5), pp. 374 – 386.
- Chenhall, R. H & Morris, D. 1986. The impact of structure, environment and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *The accounting review*, 61 (1):16 -35
- Chia, Y.M. 1995. Decentralization, Management Accounting System Information Characteristic And Their Interaction Effect on Managerial Performance: A Singapore Study. *Journal of Business Finance and Accounting*, pp. 811-830.
- Chitmun, S & Ussahawanitchakit, P. 2011. Management Accounting Systems Sophistication and Decision Making Performance. *Journal of Academy of Business and Economics*, Volume 11 Number 3.
- Choe, Jong-Min. 1996. The Relationship among Performance of Accounting Information Systems, Influence Factors, and Evolution Level of Information Systems. *Journal of Management Information Systems*, Spring 96, Vol.12, Issue 4, pp.215.
- Chong, V. K. 1997. Management Accounting Systems, Task Uncertainty and Managerial Performance: A Research Note. *Organization and Society*, Vol 21, pp: 415 – 421. Elsevier Science Ltd.

- Chow, Irene Hau-Siu. 1994. Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*. Vol. 6 No. 4. pp. 1. 3-9.
- CIMA. (2007). *Corporate reputation: perspectives of measuring and managing a principal risk*. London: The Chartered Institute of Management Accountants.
- Clark, D. 1998. Financing of Education in Indonesia. *Asian Development Bank and Comparative Education Research Centre The University, Hongkong*.
- Coman, Narcisa Andrei & Uta, Tatiana. 2011. *Particularities of the Accounting Information System in the Scientific Academic Institution from Romania*. Dalam *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15 (2011), h:2449-2453.
- Cohen, Daniel A. 2003. Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences. *Working Paper Northwestern University Collinse*
- Currie, Paul and Brian Dollery. 2006. Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 29 No. 4, h.741-756.
- Daft, R. L. 2001. *Organization Theory and Design, Seventh Edition*. USA.
- Daoud, H & Triki, M. 2013. Accounting Information Systems in an ERP Environment and Tunisian Firm Performance. *The International Journal of Digital Accounting Research*, Vol. 13, pp. 1 – 35. ISSN: 1577-8517
- DeLone, W.H. & McLean, E.R. 1992. Information Success The Quest For Dependent Variable. *Information System Research*, Vol. 3. No. 1, Pp. 60-95.
- \_\_\_\_\_. 2003. The DeLone and McLean Model of Information Systems Succes: A Ten Years Update. *Journal of Management Information Systems/ Spring 2003*. Vol. 19, No. 4. Pp. 9-30.



- Dechow, P. & Dichev, I. 2002. The Quality of Accruals and Earnings: The Role of Accrual Estimation Errors. *The Accounting Review*, 77, 35-59 (Supplement).
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management, Twelfth Edition*. London: Pearson Education.
- Devi Roviyantie. 2011. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal, Universitas Silwangi*.
- Diki Kusdian. 2012. Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Laporan Pertanggung Jawaban Keuangan (Studi Kasus Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas). *Tesis*. IPB Bogor.
- Dokumen Kemendiknas melalui [http://simkeu.kemdiknas.go.id/mis\\_diknas/download/Kebijakan%20Implementasi%20SIMKeu%20Kemendiknas%202010%20-%2017%20-%2020%20Maret%202010.pdf](http://simkeu.kemdiknas.go.id/mis_diknas/download/Kebijakan%20Implementasi%20SIMKeu%20Kemendiknas%202010%20-%2017%20-%2020%20Maret%202010.pdf).
- Drebin, A. et al. 1981. Objectives of Accounting and Financial Reporting for Governmental Units: A Research Study. *Research Report*, Vol. 1, Chicago: National Council on Governmental Accounting.
- Dubois, D. D. & Rothwell, W.J. 2004. *Competency-Based Human Resources Management*. California: Davies-Black.
- Duggan, Evan W., Reichgelt, Han. 2006. *Measuring Information System Delivery Quality*. Idea Group Publishing.
- Duncan, R. B. 1972. Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 321-324.
- Dunn-Rankin, Peter, 1983. *Sculling Method*. New Jersey: Lawrence Erlboursa Association, Publisher.
- Edward, Allen L. 1957. *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York: Appleton Century Crofts, Inc.

- Eliada Herwiyanti. 2014. Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Dengan Ketidakpastian Teknologi Sebagai Variabel Moderasi. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, Vol. 3, No. 2, Nopember 2014, Hal: 99 – 113.
- Elizur, Dov & Koslowsky, Meni. 2001. Values and Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7/8): 593-99.
- Erserim, A. 2012. The Impact of Organizational Culture, Firm's Characteristics and External Environment of Firms on Management Accounting Practices: an empirical research on industrial firms in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62 (2012).
- Etemadi, H, *et al.*, .2009. Culture, management accounting and managerial performance: Focus Iran. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, pp:216-225
- Faisal Syahrul. 2010. *Kebijakan Implementasi SIM Keuangan Kemendiknas dan Beberapa Informasi Anggaran*.
- Financial Accounting Standards Board (FASB) dalam Statement of Financial Concept (SFAC) No. 1.
- Flynn, F. J., & Chatman, J. A. 2001. *Strong cultures and innovation: Oxymoron or opportunity?* In C. L. Cooper, S. Cartwright, & P. C. Earley (Eds.), *International handbook of organizational culture and climate* (pp. 263–287). New York: John Wiley & Sons.
- Frank Wood. 1999. *Business Accounting 1&2*. Person Press 2nd Edition.
- Funk, M. 2005. *Human Resources and Training In Mental Health*. World Health Organization.
- Galliers, R. 2011. *Information Analysis: selected readings*. Singapore: Wesley Publishing Company.
- Garrison R, Noreen E, & Brewer P. 2008. *Managerial Accounting*. McGraw-Hill, Inc
- Gelinas U. J. & Dull, R. B. 2008. *Accounting Information Systems, Seventh Edition*. Canada: Thomson South-Western.





- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., and Konopaske, R. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Twelfth Edition*. New York: Mc Graw-Hill Companies.,Inc.
- Gitman, J. Lawrence. 2006. *Principle Of Managerial Finance*. 10th edition. Addison Wesley Longman Inc.
- Gordon, L. A. & Narayanan, V. K. 1994. Management Accounting Systems, perceived environmental uncertainty and organization structure: an empirical investigation. *Accounting, Organization and Society*. 33-47.
- Gorla, Narasimhaiah et. al. 2010. Organizational Impact of System Quality, Information Quality, and Service Quality. *Journal of Strategic Information System*, 19: 207-228).
- Gray, S.J. 1988. Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally. *ABACUS, Vol. 24, No. 1, pp:1-15*
- Gretchen Hargis, Michelle Carey, et, al. 2004. *Developing Quality Technical Information: A Handbook for Writers and Editors*. 2nd Edition. New Jersey : IBM Press.
- Gul, F.A and Chia,Y. Ming. 1994. The Effects of Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Decentralization on Managerial Performance: a Test of Three – Way Interaction. *Accounting, Organization and Society*, Vol 19, pp: 413-426.
- H. Sajady & M. Dastgir. 2008. Evaluation Of The Effectiveness Of Accounting Information Systems. *International Journal of Information Science and Technology*. Volume 6, Number 2 July / December, 2008.
- Haag, S & Commings, M. 2009. *Information Systems Essentials, Third Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, James A. 2014. *Accounting Information Systems*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Hambrick et al. in Stone and Tudor. 2005. The effect of functional background experience, industry experience, generic executive,

- management experience on perceived environmental uncertainty and firm performance. *Advances in Competitive Research*. pp 1-8.
- Hansen, D. R.& Mowen, M. M. 2007. *Managerial Accounting*. 8<sup>th</sup> Edition. Thomson.
- Hansiadi. Y. H. 2002. Sistem Akuntansi Manajemen dan Tingkat Desentralisasi Organisasi: Implikasi Terhadap Kinerja Manajemen. *Antisipasi*. Vol.6. No 1 tahun 2002.
- Haryono, Kholid. 2011. *Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Daerah yang Berorientasi pada Kemandirian Audit*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2011. Yogyakarta, 17-18 Juni 2011.
- Heni Nurani Hartikayanti. 2011. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Informasi Akuntansi Manajemen dan Pelayanan Sistem Informasi terhadap Intensitas Penggunaan dan Kepuasan Pengguna serta Dampaknya terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan. *Indonesian Journal of Economics and Business (IJEB)*, Vol 1 No.1 April 2011.
- Heidmann, M. 2008. *The Role of Management Accounting Systems in Strategic Sensemaking*, 1<sup>st</sup> Edition. Germany: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Helfert, Erich A. 2001. *Technics of Financial Analysis : A Guide to Value Creation*. 10th Edition. Singapore : McGraw-Hill Book Co.
- Helfert, Erich A. 2001. Accounting information and the outcome of collective bargaining: Some exploratory evidence. *Behavioral Research in Accounting* (2): 1-31.
- Heryono, Sijabat. 2011. *Modernisasi Sistem Penerimaan Negara*. Diakses pada 10 Oktober 2011 dari *World Wide Web*: <http://www.kppntual.net>
- Hilton, R.W. 2009. *Managerial Accounting: Creating Value in a Dynamic Business Environment*. New York: McGraw-Hill.
- Hongjiang Xu. 2009. Data Quality Issues for Accounting Information Systems Implementation: System, Stakeholders, and



- Organizational Factors. *Journal Of Technology Research*.
- Horngren, C, T., Sundem, G, L., Stratton, W, O., Burgstahler, D., Schatzberg, J. 2011. *Introduction to Management Accounting*. Fifteenth Edition. Pearson Education, Inc.: New Jersey.
- Hoque, Z. 2003. *Strategic Management Accounting: Concepts, Process and Issues, Second Edition*. Great Britain: Biddles,UK.
- Hsieh Su-Chin, Jui-Shin Lin and Hung-Chun Lee . Analysis on Literature Review of Competency. *International Review of Business and Economics*, Vol.2 pp.25-50, October 2012.
- Huang, Huan-Tsae., Lee, Y. W., & Wang, R. Y. 1999. *Quality Information and Knowledge*. Prentice Hall.
- Hugh Coombs, David Hobbs, Ellis Jenkins. 2005. *Management Accounting Principles and Application*. Sage Publication Ltd.
- Higson, A.W. 2003. *Corporate Financial Reporting: Theory and Practice*. Sage Publications. London.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- IFAC. 2000. IFAC PSC Study 1 tentang Financial Reporting By National Govermental. *Governmental Financial Reporting: Accounting Issues and Practices*.
- Ijeoma, N. B. 2014. The Impact Of International Public Sector Accounting Standard (IPSAS) On Reliability, Credibility And Integrity Of Financial Reporting In State Government Administration In Nigeria. *International Journal of Technology Echancements and Emerging Engineering Research*. Vol 2, Issues 3. pp 1-18.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2014. *Standar Akuntansi Keuangan per Efektif 1 Januari 2015*. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Indra Bastian,. 2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik, Edisi 2*, Jakarta : Salemba. Empat.
- Info Bank, Biro Riset. 2014. *Perusahaan Asuransi Jiwa Berpremi Bruto 1 Triliun Ke Atas, No. 424 Juli*.
- Jabnounm Naceur and A. Hassan Al-Tamimi, Hussein. 20013. Measuring Perceived Service Quality at UAE Commercial Banks. *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vo. 20 No.4 pp458-472.
- Jackson, Sawyers and Jenkins. 2009. *Managerial Accounting: A Focus on Ethical Decision Making, Fifth Edition*. Natorp: Cengage Learning.
- Jones, G. 2010. *Organizational Theory, Design and Change, sixth edition*. United State of America: Pearson Prentice Hall.
- Jong-Min Choe. 1996. The Relationships Among Performance of Accounting Information Systems, Influence Factors and Evolution Level of Information Systems, *Jornal of Management Information Systems*, P.218.
- Josua M. Sinamblea. 2012. *Integrasi Sistem Informasi*. Yogyakarta: UGM.
- Julian Noor. 2013. Online Asuransi: 60 Perusahaan belum Terintegrasikan. Melalui <http://finansial.bisnis.com/> [4/07/14, 11:10 wib]
- Juniarti dan Evelyne. 2003. Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan-Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Jusuf D. Salim. 2010. Karyawan Cerdas Perusahaan pun Kuat. Melalui <http://swa.co.id/technology/karyawan-cerdas-perusahaan-pun-kuat> [06/03/12,12.00 wib]
- Kaplan, R. S., & Atkinson, A. A. 1998. *Advanced Management Accounting, 3<sup>rd</sup> Edition*. Prentice Hall International.
- Keitner, R & Kinichi, A. 2003. *Organization Theory and The New Public Administration*. Boston : Allyn ans Bacon Inc.
- Kendall, K. E & Kendall, J. E. 2008. *Systems Analysis and Design, Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.



- Kent Sandoe, Gail Corbit, Raymond Boykin. 2001. *Enterprise Integration*. John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F.N. 1992. *Asas-Asas Penelitian Behavioral, Edisi Indonesia, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Khan and Jain. 2007. *Management Accounting*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J & Warfield, Terry D. 2011. *Intermediate Accounting, 14<sup>th</sup> Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kirmizi Ritonga. 2011. Perceived Environment Uncertainty: Management Accounting Information System and Decentralization. *Journal UII*.
- Kothari, C.R. 2004. *Research Methodology (Methods and Techniques, Second revised edition*. New Age International Publishers.
- Kroenke, David M. 1992. *Management Information System*. Watsonville : Metchell McGraw.Inc.
- Kurniawan, Teguh. 2006. *Hambatan dan Tantangan dalam Mewujudkan Good Governance Melalui Penerapan E-Government di Indonesia*. Konferensi Nasional Sistem Informasi 2006 Jurusan Teknologi Informasi Universitas Pasundan dan ITB. Bandung. 18 Februari 2006.
- Lamidi. 2009. Tinjauan Mengenai Aspek Perilaku Dalam Penggunaan Teknologi Informasi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi* Vol. 7, No. 1, April 2009 : 50 – 60.
- Larsen, K.R.T. 2003. A Taxonomy of Antecedents of Information Systems Implementation: Variable Analysis Studies. *Journal of Management Information Systems*. 20(2): 169-246.
- Laudon, K. C & Laudon, J. P. 2012. *Management Information Systems—Managing The Digital Firm, 12<sup>th</sup> Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Leslie Turne and Andrea Weickgenannt. 2009. *Accounting Information Systems : Controls and Process*. Hoboken, N.J. : John Wiley & Sons.
- Lev, B. and R., Thiagarajan, 1993. Fundamental Information Analysis. *Journal of Accounting Research*. Vol 31. Autumn. 2: 190-215.

- Lillrank, Paul. 2003. The quality of information. *International Journal of Quality & Reliability Management* Vol.20 No.6 pp.691-703.
- Lucey, Terry. 2003. *Management accounting*. Fifth edition. Continuum.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior : an evidence-based approach, 11<sup>th</sup> Edition*. McGraw Hill.
- Madapusi, A & Ortiz, C.D.A. 2014. The Influence of Technical Competence Factors in ERP System Implementations. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 16(2).
- Madison. 2010. *Defining Financial Statements*. R.Chad & Co. Publishers.
- Magyar, G, et al. 2007. Advances in Information System Development: New Methods and Practice for the Networked Society. *Springer Science-Business Media*. Volume 1. ISBN-13 978-0-387-70760-0.
- Mahring, Magnus. 2002. *Information Technology Project. IT Project Governance*.
- Mardiasmo. 2006. Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan* Vol.2,No.1, Mei2006, pp 1-17.
- Mario G. Piattini., Coral Calero Munoz, and Marcela F. Genero. 2002. *Information and Database Quality*. New York : Springer Science+Business Media.
- Marshall, P. 2003. “Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lain?. In Nick Boutler, M. Dalziel&J.Hill.People and Competencies The Route to Competetitive Advantage, Edisi Babasa Indonesia. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Mathis, Robert and Jackson, John, J. 2004. *Human Resources Management*. Australia: South-Western.
- McLeod, R & Schell, G. P. 2007. *Management Information Systems, Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Education,Inc.
- McSchane, S. L & Glinow, M. A. V. 2010. *Organizational Behavior, 5th Edition*. Singapore: Mc GrawHill.
- Mejia, L., Balkin, D., Cardy,R. 2010. *Managing Human Resources*. Sixth Edition. New Jersey : Pearson.



- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- Meyer, R.C. and. D. Schoorman. 1998. Differentiating Antecedents of Organizational Commitment : A Test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior* . Vol. 19, No. 1.
- Mia, L & Winata, L. 2005. Manufacturing Strategy, Broad Scope MAS Information and Information Communication Technology. *A Research Note*.
- Mia, L., Robert F. Chenhall. 1994. The Usefulness Of Management Accounting System Functional Differentiation And Managerial Effectiveness. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19, No.1, pp. 1-19.
- Milliken, F. J. 1987. Three Types of Perceived Uncertainty about The Environment : State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*. 12 : 133-143.
- \_\_\_\_\_. 2001. Qualitative Research and Marketing Management. *Management Decision*. Vol. 39 No. 1, pp. 71-7.
- Moeller, R. R. 2011. *COSO enterprise risk management : establishing effective governance, risk, and compliance processes, 2<sup>nd</sup> Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudrajat Kuncoro. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Mullins, L. J. 2005. *Management and Organisational Behaviour, 7th ed*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data : Prentice Hall.
- Nachailit, I., Ngamtampong, N. & Paralit, P. 2011. Empirical Investigation of Strategic Management Accounting Effectiveness: Hotel in Thailand. *International Journal of Strategic Management, Vol: 11. International Academy of Business and Economics*. ISSN: 1555-2411
- Nasrun, et. al.. 2012. *Urgensi Integrasi Sistem Informasi Akuntansi Instansi Pemerintah*. Jurnal Teknik ITS. (Online).

- (<http://www.ejurnal.its.ac.id>), diakses 15 Maret 2013.
- Nejad, Hashem, Sajady and Dastgir. 2008. Evaluation of The Effectiveness of Accounting Information Systems. *International Journal of Information Science and Technology*. Volume 6, Number 2.
- Nichols, Gerald E. 1990. *On The Nature of Management Information*. Addison Wesley Publishing Company Inc.
- Nicolaou, A.I., Masoner. M.M., and Welker, R.B., 1995. Intent to enhance information system as function of system success. *Journal of Information System*, 93-108.
- Nunuy Nur Afiah. 2009. Pengaruh Kompetensi Anggota DPRD dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. *Working Paper In Accounting and Finance*. Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Nunung Nurhayati & Sri Mulyani (2015). User Participation on System Development, User Competence and Top Management and Their Effect on The Success of The Implementation of Accounting Information System. *European Centre for Research Training and Development UK*, 3(2), 56-68
- O'Brien, J. A & Marakas, G. M. 2010. *Introduction To Information Systems, Fifteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Paul Rosenfield. 2006. *Contemporary Issues in Financial Reporting - A User - Oriented Approach*. Madison Ave: New York.
- Pearlson, K. E. & Saunders , C. S. 2010. *Managing and Using Information Systems - A Strategic Approach. 4<sup>th</sup> Edition*. John Wiley.
- Penman, S.H., and X.J. Zhang. 1999. Accounting Conservatism, the Quality of Earning and Stock Returns. Working Paper. *Sosial Science Research Network*: 1-44.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.





- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Post, G. V & Anderson, D. L. 2003. *Management Information Systems Solving Business Problems with Information Technology, Third Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Rainer Jr., R. K., & Cegielski, C. G. 2011. *Introduction Information Systems: Supporting and Transforming Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Rani, D. L. & Kidane, F. 2012. Characteristics and Important Quality Factors of Management Accounting Information System. *Radix: International Journal of Banking, Finance and Accounting (RIJBFA), Volume 1, Issue 7 (July, 2012)*. ISSN:2277-100X.
- Richardson, S. 2003. Earnings Quality and Short Sellers. Supplement. *Accounting Horizons*: 49-61.
- Richardson, S., R. Sloan, M. Soliman, I. Tuna. 2001. Information in accruals about the quality of earnings. *Working Paper*. University of Michigan business school. 52.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. . 2012. *Management, 11th ed*. USA: Pearson Education, Inc
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education International.
- Robbins S. P. 2001. *Organization Theory, Structure, Design and Application, Seventh Edition*. United of America: Prentice Hall International.Inc.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Essential of Organizational Behavior, 7th Edition*. ISBN0-A13-035309-4.
- Robbins, S. P. and Sanghi, S. 2007. *Organizational Behavior*. New Delhi: Pearson Education.
- Robbins, S. P and Judge, T. A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior, Twelfth Edition*. USA: Pearson Education, Inc.
- Romney, M.B. and Steinbart, P.J. 2012. *Accounting Information Systems, Twelfth Edition*. England: Pearson Education.

- Sabrina Zaïdi-Chtourou and Laïd Bouzidi. 2010. Information Usefulness in an Information System: Performance at the Strategic Level of the Organization. *IBIMA Publishing*, Vol. 2010, Article ID 613429, 18 pages.
- Sacer, Ivana M., Zager K., and Tusek B. 2006. Accounting Information System's Quality as The Ground For Quality Business Reporting, *LADIS International Conference e-commerce*, ISBN :972-8924-23-2.
- Sahrir, Bachrudin. 2008. *Implementasi SAI Kanwil Depag Sulut*. Diakses pada 17 April 2008 dari *World Wide Web*: <http://www.opini-manadopost.blogspot.co.id>.
- Saifuddin Azwar. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sambasivam Yuvaraj and Kibret Baye Assefa. 2013. Evaluating the Design of Accounting Information System and its Implementation in Ethiopian Manufacturing Industries. *TIJ's Research Journal of Science & IT Management – RJSITM*. Vol 2, No.7.
- Sounders, C.S., and Jones, J.W. 1992. Measuring Performance of the Information Systems Function. *Journal of Management Information System*. 8(4): 63-82.
- Schwalbe, Kathy 2010. *Information Technology Project Management*. 6th Edition Course Technology, Cengage Learning.
- Schein, E. H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco Jossey Bass, Pub.
- Schniederjans, Marc J., Jamie L. Hamaker, Ashlyn M. Schniederjans. 2007. *Information Technology Investment Decision-Making Methodology*. Singapore. World Scientific Printer.
- Schulz, Axel K.D et al. 2010. Environmental uncertainty, Comprehensives performance measurement systems, performance based compensation and organzational performance. *Asia Pasific Journal of Accounting and economic*.
- Seddon, PB and Kiew MY. 1996. A Partial Test and Development of DeLone and McLeans's model of IS Success. *Australian Journal*



*of Information System.*

- Selamet Kurniawan. 2011. BPK RI Beri Opini WDP terhadap LKPD Enam Pemerintah Kabupaten/Kota di Jabar. Siaran Pers Penyerahan LHP-LKPD TA 2010. Juli 2011. Bandung.
- Sekaran, U. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 4th ed, Wiley, New York, NY
- Sekaran, U & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, Sixth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Senn, J. A. 1990. *Information Systems in Management, Fourth Edition*. USA: Wadsworth, Inc.
- Setyo Hari Wijanto. 2008. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8 : Konsep & Tutorial*. Penerbit Graha Ilmu
- Silviana. 2013. Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada 9 Kota di Provinsi Jawa Barat). *Proceeding Call of Papers dan Seminar Nasional*. Fakultas Ekonomi UNS.
- Sofyan Yamin & Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling, Seri 4*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Soudani, S.N. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4 (5), pp: 136-145.
- Spencer & Spencer. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performance*. United States : John Wiley and Sons, Inc.
- Stair, R. M and Reynolds, G. W. 2010. *Principles of Information Systems – A Managerial Approach 9<sup>th</sup> Edition*. Course Technology.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Fundamentals of Information Systems, Sixth Edition*. USA : Course Technology, Cengage Learning.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Stewart, G. L & Brown, K. G. 2011. *Human Resource Management - Linking Strategy to Practice*. Wiley.

- Stone W.S., and T. Tudor. 2005. The Effect of Functional Background Experience Industry Experience, Generic Executive Management Experience on Perceived Environmental Uncertainty and Firm Performance. *ACR*, Vol 13. No. 1.
- Suad Husnan dan Eny Pudjiastuti. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Syaeful F Prihadi (2004) Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Synder, et, al. 1994. *Vision, Values and Courages: Leadership for Quality Management*. New York : The Free Press.
- Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. 2007. Intellectual Capital, Management Accounting Practices and Corporate Performance: Perception of Managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 20, No. 4*. Emerald Group Publishing Limited.
- Tenry Nur Amriani. 2014. *Menyongsong Penerapan Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua*. Dokumen Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Kementerian Keuangan melalui <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/berita-makassar/19410-menyongsong-penerapan-akuntansi-pemerintahan-berbasis-akrua>.
- Tjhai Fung Jen, 2002. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Volume IV No. 2.
- Tuasikal. A. 2007. Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Kabupaten Maluku Tengah di Provinsi Maluku). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*,



- Vol. 08, No. 01, pp.1466-148.
- Ulrich, D. 1998. A New Mandate for Human. *Harvard Business Review*. January-February, 124-134.
- Ussahawanitchakit, P & Phonnikornkij, N. Roles of Information Technology Capability in Accounting Information Quality. *International Journal of Business Research*, Vol. 3(1), 2005, 133-140.
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- Vanevenhoven, Jeff. P. 2008. Taxonomies of Environmental Uncertainty Sources Perceived by Executives in The US, Taiwan and Mexico. *Uni Microform*. Copyright by Proquest LLC.
- Vijian. 2005. *The influence of perceived environmental uncertainty and organization size on management accounting system design*.
- Wang, Richard Y, et al. 2005. *Advance in Management Information System*. Volume 1. M.E Sharpe Inc.
- Weetman, Pauline. 2010. *Management accounting*. 2<sup>nd</sup> Edition. Pearson. England.
- Wheelen, T.L & Hunger, J.D. 2012. *Strategic Business Management and Business Policy: Achieving Sustainability, thirteenth edition*. Boston : Prentice Hall
- Whitten, Jeffrey L., Lonnie D., dan Bentley. 2008. *Systems Analysis and Design for The Global Enterprise*. Seventh Edition. New York: Mc. Graw-Hill.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga
- Williams, J. R., Haka Susan F, Bettner Mark S and Carcello Joseph V. 2010. *Financial & Managerial Accounting: The Basis For Business Decisions, 15<sup>th</sup> edition*. New York:McGraw-Hill Companies, Inc.
- Wilkinson, J.W. 2000. *Accounting Information Systems*. Fourth Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Wilkinson J. W., Cerullo, M. J., Raval V., and Wong-On-Wing B. 2000. *Accounting Information System : essential concepts and applications, fourth edition*. USA: John Wiley & Sons Inc.

- Wolk, et al. 2001. Signaling, Agency Theory, Accounting Policy Choice. *Accounting and Business Research*. Vo. 18. No 69:47-56.
- Yukl, G. 2010. *Leadership in Organizations*. Pearson Prentice Hall.
- Yuvaraj Sambasivam & Kibret Baye Assefa. 2013. Evaluating the Design of Accounting Information System and its Implementation in Ethiopian Manufacturing Industries. *RJSITM*: Volume: 02, Number: 07, May-2013.
- Yuhanis Ladewi & Sri Mulyani NS. Critical Success Factor For Implementation of Enterprise Resource Planning System (ERP) Survey Bumn Companies in Bandung. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 4, Issue 05 May 2015*
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., Griffin, M. 2010. *Business Research Methods, 8<sup>th</sup> edition*. South-Western: Cengage Learning.

