

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado

The Influence Of Organizational Culture And Management Accounting Information Systems On Managerial Performance At The Secretariat Office Of The Regional House Of Representatives Manado City

Angga R. Tangdialla¹, Lintje Kalangi², Sherly Pinatik³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

Email : artangdialla@gmail.com¹; lintje_kalangi@yahoo.com²; sherlypinatik23@gmail.com³

Abstrak: Peningkatan kinerja manajerial merupakan faktor penting untuk menciptakan keunggulan daya efektifitas organisasi. Setiap organisasi tentunya perlu mengoptimalkan berbagai faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja manajerial. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan sistem informasi akuntansi manajemen (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado secara parsial maupun secara simultan. Metode Analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda setelah di uji dengan Model Uji Kualitas. Data. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Sumber data berasal dari interview, observasi, dokumentasi dan koesioner terbuka di Kantor Sekretariat Kota Manado. Teknik Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) sedangkan sistem informasi akuntansi manajemen (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Y. Kemudian secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan sistem informasi akuntansi manajemen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado.

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

Abstract: Improved managerial performance is an important factor to create superior organizational effectiveness. Every organization certainly needs to optimize various factors that directly or indirectly affect managerial performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture (X1) and management accounting information systems (X2) on managerial performance (Y) at the Secretariat Office of the Manado City Regional People's Representative Council partially or simultaneously. The analytical method used is Multiple Linear Regression after being tested with the Quality Test Model. Data. This research uses quantitative associative research. Data sources come from interviews, observations, documentation and open questionnaires at the Manado City Secretariat Office. The sample technique in this study used purposive sampling. The results of research conducted partially show that organizational culture (X1) has a significant negative effect on managerial performance (Y) while management accounting information systems (X2) partially have a significant positive effect on Y. Then simultaneously the results show that organizational culture (X1) and management accounting information system (X2) has a significant effect on managerial performance (Y) at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council of Manado City.

Keywords: Organizational Culture, Management Accounting Information, Managerial Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perkembangan ekonomi dan teknologi yang begitu cepat menjadi acuan bagi setiap organisasi untuk menentukan suatu strategi yang baik sebagai bentuk usaha mengimbangi perubahan cepat yang terjadi. Setiap organisasi mempunyai tujuan mendasar dalam organisasi yaitu untuk memajukan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Kinerja Manajerial merupakan salah satu tolak ukur di setiap organisasi dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi. Perkembangan yang begitu pesat menuntut setiap pemimpin organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, maka dari itu diperlukan tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen dan juga alat bantu berupa sistem informasi yang akurat, guna agar dapat mengelola serta mendapatkan informasi yang berkualitas dan terpercaya terhadap kemajuan organisasi.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado dalam hal ini, merupakan organisasi sektor

Diterima: 22-10-2021; Disetujui untuk Publikasi: 01-11-2021

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

p-ISSN: 24072-361X

publik dengan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado, yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang juga secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sebagai Pimpinan dalam lingkup organisasi sektor publik dalam hal ini Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado, memiliki tanggung jawab yang besar atas amanat yang dipercayakan untuk jalannya fungsi organisasi yang diharapkan baik, tanggung jawab tersebut tidak terlepas dari tugas pimpinan untuk meningkatkan dan memajukan kinerja manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado.

Budaya organisasi dapat menjadi salah satu instrumen unggul yang kompetitif untuk memajukan, dan meningkatkan kinerja karena budaya organisasi memiliki ciri identifikasi seperti Orientasi Proses, Orientasi Hasil, Orientasi Pegawai, dan Orientasi Pekerjaan yang dapat menjawab dan menentukan apa yang penting bagi anggota-anggota organisasi terkait pengaruhnya dalam mewujudkan kinerja manajerial yang baik. Adapun Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang mendukung kinerja organisasi menjadi lebih efektif. Dapat dilihat dari kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja maka perlu didukung dengan alat atau sistem yang dapat membantu proses kinerja terlaksana dengan teratur, tepat waktu dan dapat dipercaya. Sistem yang dimaksud adalah sistem yang memuat segala bentuk informasi yang menjadi suatu kebutuhan penting di setiap organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial, organisasi membutuhkan informasi yang handal untuk menjawab kebutuhan tersebut. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dalam kaitannya menyediakan informasi yang *Broad Scope*, *Timeline*, *Agregation*, dan *Integration* dapat menjawab kebutuhan organisasi. Salah satu usaha, dalam hal ini Pemerintah pada lingkup organisasi sektor publik telah menanggapi dengan baik terkait fenomena era globalisasi yang terjadi dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE), dimana sistem ini menjadi salah satu sarana pemerintah untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat senantiasa mendukung jalannya proses tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas.

Ada masalah didalam lingkup organisasi Kantor Sekretariat Dewan Kota Manado yang terjadi dimana proses kenaikan pangkat bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) semestinya sudah menggunakan sistem aplikasi online (terkoneksi/terintegrasi) sepenuhnya antara Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD)/Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dengan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (BKN). Proses tersebut secara terstruktur sudah menggunakan sistem komputerisasi yang dikenal dengan Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO). Sedangkan kondisi saat ini walaupun sebutan prosesnya sudah KPO (Kenaikan Pangkat Otomatis) tetapi tidak sepenuhnya berlaku atau diterapkan secara utuh, akan tetapi pada proses tertentu tetap juga ada proses manual yang harus tetap dilakukan. Hal ini selain memperpanjang proses kerja tetapi juga merugikan karena penentuan prosesnya yang setengah-setengah sehingga menghambat kinerja. Seandainya sistem informasi Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) sudah sempurna dapat diterapkan, maka proses dapat berjalan dengan baik, cepat, efisien dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian terkait fenomena serta masalah-masalah yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado”.

1.1. Pengertian Akuntansi Manajemen

Menurut Siregar (2016:1), akuntansi manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, menginterpretasikan, dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja dalam organisasi.

1.2. Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan (Melasari, 2018). Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan cerminan dari fungsi perencanaan manajemen yaitu memberikan informasi untuk pengambilan keputusan, memotivasi perilaku manajer dan sebagai alat meningkatkan efisiensi. Informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu para pekerja, manajer dan eksekutif dalam membuat keputusan yang lebih baik.

1.3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Siregar (2016:3) mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen adalah informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan.

Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dari sistem informasi akuntansi manajemen diketahui

ada beberapa karakteristik yang dirumuskan oleh Chenhall dan Morris dikutip dalam Aidah (2017:45) adalah sebagai berikut:

- *Broadscope*
Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat *broadscope* adalah informasi yang memperhatikan *focus*, kuantifikasi dan *time horizon*. *Focus* merupakan informasi yang berhubungan dengan informasi yang berasal dari dalam dan luar organisasi (faktor ekonomi, teknologi dan pasar).
- *Timeliness*
Timeliness menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Dimensi *timeliness* mempunyai dua sub dimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan.
- *Aggregated*
Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi *aggregate* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan.
- *Integrated*
Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling berkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi terintegrasi mencerminkan adanya koordinasi antara segmen sub unit satu dan lainnya dalam organisasi.

1.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau perusahaan menjadi satu hal penting sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan hubungan baik antar sesama pegawai. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:134) budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi memiliki ciri agar mudah diidentifikasi untuk menentukan apa yang penting bagi anggota-anggota organisasi, Robbins (2012) mengelompokkan budaya organisasi kedalam 4 dimensi. Keempat dimensi budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Orientasi Proses
- Orientasi Hasil
- Orientasi Pegawai
- Orientasi Pekerjaan

Orientasi Proses dan Orientasi Hasil menekankan pada organisasi yang berorientasi proses dengan organisasi yang berorientasi pada hasil. Budaya organisasi yang berorientasi pada proses, tampak dari perilaku para anggota organisasi yang mematuhi ketentuan-ketentuan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada sisi lain, organisasi dengan budaya orientasi hasil, perhatian organisasi lebih ditujukan pada hasil ketimbang proses, sehingga seringkali organisasi tidak memedulikan bagaimana proses dilakukan tetapi yang penting hasilnya cepat didapat. Organisasi dengan budaya berorientasi hasil lebih dinamis dibandingkan dengan organisasi dengan budaya berorientasi proses.

Dimensi budaya organisasi Orientasi Pegawai dan Orientasi Pekerjaan yang menekankan pada organisasi yang berorientasi pegawai dengan organisasi yang berorientasi pekerjaan. Budaya organisasi yang berorientasi pegawai artinya organisasi tersebut mendahulukan kepentingan dan kebutuhan pegawai dibandingkan pekerjaan. Sedangkan budaya organisasi berorientasi pekerjaan beranggapan bahwa pekerjaan adalah yang terpenting. Pekerjaan harus selalu didahulukan.

1.5. Kinerja Manajerial

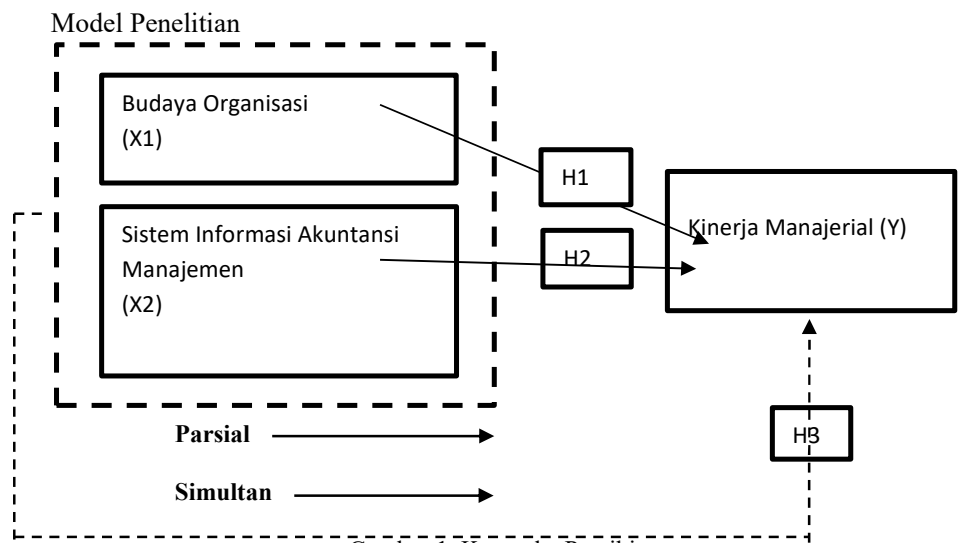
Menurut Mahoney *et. al.* dikutip dalam Aidah (2017:34) yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf (representasi).

- Perencanaan, yaitu tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.
- Investigasi, yaitu upaya yang dilakukan untuk dan mempersiapkan informasi, dalam bentuk laporan catatan-catatan, dan analisa pekerjaan untuk dapat mengukur hasil pelaksanaannya.
- Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
- Evaluasi, yaitu penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.
- Supervisi, yaitu kegiatan manajerial dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan potensi melatih dan menjelaskan aturan mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu organisasi.
- Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis perusahaan-perusahaan lain.

1.6. Penelitian Terdahulu

1. Manampiring (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Refita (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating, bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajer dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dengan karakteristik *broadscope* dan *integration* secara empiris berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja manajer. Sistem informasi akuntansi manajemen dengan karakteristik *agreggation* dan *timeliness* secara empiris tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer. Keberadaan *self efficacy* sebagai variabel pemoderasi secara empiris tidak memberikan bukti pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dengan karakteristik *broadscope*, *integration*, *agreggation*, dan *timeliness* terhadap kinerja manajer.
3. Saptoro (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial PT. Propan Raya Icc Cab. Bandung bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial PT. Propan Raya Icc Cab. Bandung. Hasil penelitian didapati bahwa; 1). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial 2). Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial 3). Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

1.7.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.8. Hipotesis

- H1 : Di duga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado.
- H2 : Di duga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado.
- H3 : Di duga Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado.

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :112). Dimana variabel-variabel tersebut yaitu Budaya Organisasi (X1), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2), yang mempengaruhi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).

2.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dari bulan Desember 2020 hingga selesai.

2.3. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2016 : 119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. Sampel dalam Penelitian ini berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik yang digunakan dalam menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado yang akan dijadikan sampel telah bekerja selama 1 tahun dan lebih.

2.4. Jenis, Definisi, dan Pengukuran Variabel

2.4.1. Jenis Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).

a) Variabel bebas (independent variable)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial (Y) adalah Budaya Organisasi (X1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2).

b) Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat (Y) adalah Kinerja Manajerial (Y).

2.4.2. Definisi Variabel

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Sedangkan budaya organisasi terdiri dari beberapa dimensi, Robbins (2012) mengelompokkan budaya organisasi kedalam 4 dimensi yaitu, Orientasi Proses, Orientasi Hasil, Orientasi Pegawai, dan Orientasi Pekerjaan yang digunakan menjadi indikator variabel budaya organisasi pada penelitian ini.

2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2)

Menurut Hansen dan Mowen (2011:4) sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen, dimana sistem informasi akuntansi manajemen tidak terkait oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan atau proses keluaran. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen. Sedangkan sistem informasi akuntansi manajemen, diketahui terdiri dari beberapa karakteristik. Chenhall dan Morris dikutip dalam Aidah (2017:45) merumuskan *Broad Scope, Timelines, Agregation, and Integration* sebagai karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan menjadi indikator dalam penelitian ini.

3. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial. Menurut Mahoney *et al.* dikutip dalam Aidah (2017:34) yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf (representasi). Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mahoney *et al.* dikutip dalam Aidah (2017:34), indikatornya meliputi Perencanaan, Investigasi, Koordinasi dan Evaluasi.

2.4.3. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel yang digunakan adalah berupa kuesioner. Untuk mengukur responden pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator variabel yang telah diuraikan kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan yang di ukur menggunakan metode skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Skala ini mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan dalam angket. Dalam Skala Likert, kemungkinan jawaban tidak hanya “setuju” dan “tidak setuju”, tetapi dapat dibuat dengan banyak kemungkinan. Dengan menggunakan Skala Likert peneliti dapat memberi skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan bobot yang telah ditentukan dalam Skala Likert.

Skala Likert:

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- N = Netral (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Sumber: (Sugiyono, 2016)

2.5. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

2.5.1. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) melalui kuesioner yang disebarakan oleh peneliti.

2.5.2. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder;

1. Data Primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara atau tanya jawab dari sumbernya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Data Sekunder, data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado dengan kinerja yang relevan digunakan sebagai pelengkap di dalam penelitian.

2.5.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016:192) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2.6. Metode dan Proses Analisis

2.6.1. Uji Kualitas Data

2.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur (Ghozali, 2011). Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka item pertanyaan yang diteliti berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka item pertanyaan yang diteliti tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dalam jangka waktu tertentu untuk setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten dan stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$ (Ghozali 2011).

2.7. Uji Asumsi Klasik

2.7.1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali 2011). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk

melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun pada sisi kanan atau berbentuk lonceng. Pada kurva normal probability plot, data dikatakan normal apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

2.7.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan ialah berdasarkan nilai tolerance dan VIF, yaitu jika nilai tolerance $>0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, dan jika tolerance $<0,10$ berarti terjadi multikolinearitas, dan jika $VIF > 10,0$ berarti terjadi multikolinearitas (Ghozali 2011).

2.7.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

2.8. Uji Hipotesis

2.8.1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto, dan Subagyo 2012:37). Koefisien korelasi digunakan untuk melihat persentase hubungan antara variabel bebas satu sama lain (X) dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi (r) makin besar atau mendekati seratus persen (100%) maka hubungannya semakin kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan hubungannya semakin lemah.

2.8.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

2.8.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) (Ghozali, 2011:88). Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai thitung $>$ ttabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai thitung $<$ ttabel atau nilai signifikansinya $>$ 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima, dapat disimpulkan variabel independen tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.8.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), dan sistem informasi akuntansi manajemen (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja manajerial (Y) (Ghozali, 2011:88).

Pengambilan Keputusan:

1. Jika f hitung $>$ f tabel, atau probabilitas $<$ nilai signifikan maka Hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan antara terhadap variabel dependen.
2. Jika f hitung $<$ f tabel, atau probabilitas $>$ nilai signifikan maka Hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2.8.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Manajerial

- X1 = Budaya Organisasi
 - X2 = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
 - α = Nilai konstanta
 - β = Nilai koefisien regresi
 - e = Kesalahan Pengganggu (Standar *error*)
- Sumber : (Ghozali, 2011:88)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

3.1. Sejarah Objek Penelitian

Sejak ditetapkan sebagai daerah otonom, kota Manado telah memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau yang akrab disebut DPRD. DPRD kota Manado merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, disamping itu DPRD sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang sama dengan pemerintah daerah dalam membentuk peraturan daerah untuk kesejahteraan rakyat. DPRD kota Manado mempunyai fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan.

3.2. Hasil Deskripsi

Tabel 1. Deskripsi responden berdasarkan Umur Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 tahun	4	3,99%
26-40 tahun	28	49,01%
41-55 tahun	25	47,00%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data Primer (2020)

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia terbesar berada pada responden berusia 26 – 40 tahun sebanyak 28 orang atau 49,01% dari 57 responden. Responden yang berusia 17 – 25 tahun sebanyak 4 orang atau 3,99%, sedangkan responden yang berusia 41 – 55 tahun sebanyak 25 orang atau 47,00%.

3.3. Hasil Uji Kualitas Data

3.3.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji validitas Budaya Organisasi (X1)

Item pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,637	0,246	Valid
2	0,673	0,246	Valid
3	0,461	0,246	Valid
4	0,366	0,246	Valid
5	0,291	0,246	Valid
6	0,258	0,246	Valid
7	0,640	0,312	Valid
8	0,640	0,312	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 20, 2020

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang berdasarkan variabel Budaya Organisasi (X1) tergolong sah karena *output* dari SPSS menyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2)

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,354	0,312	Valid
2	0,520	0,312	Valid
3	0,263	0,312	Valid
4	0,520	0,312	Valid
5	0,640	0,312	Valid
6	0,510	0,312	Valid
7	0,263	0,312	Valid
8	0,559	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Pada tabel 3. dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang berdasarkan variabel Budaya Organisasi (X1) tergolong sah karena *output* dari SPSS menyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,354	0,312	Valid
2	0,520	0,312	Valid
3	0,263	0,312	Valid
4	0,520	0,312	Valid
5	0,291	0,312	Valid
6	0,258	0,312	Valid
7	0,640	0,312	Valid
8	0,640	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Pada tabel 4. dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang berdasarkan variabel Kinerja Manajerial (Y) tergolong sah karena *output* dari SPSS menyatakan sudah valid.

3.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

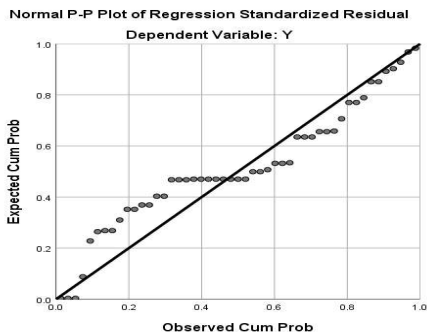
Variabel	Pertanyaan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1 ₁	0,000	Valid	,928	Reliabel
	X1 ₂	0,000	Valid		
	X1 ₃	0,000	Valid		
	X1 ₄	0,000	Valid		
	X1 ₅	0,000	Valid		
	X1 ₆	0,000	Valid		
	X1 ₇	0,000	Valid		
	X1 ₈	0,000	Valid		
SIAM (X2)	X21	0,000	Valid	,880	Reliabel
	X22	0,000	Valid		
	X23	0,000	Valid		
	X24	0,000	Valid		
	X25	0,000	Valid		
	X26	0,000	Valid		
	X27	0,000	Valid		
	X28	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y1 ₁	0,000	Valid	,923	Reliabel
	Y1 ₂	0,001	Valid		
	Y1 ₃	0,000	Valid		
	Y1 ₄	0,002	Valid		
	Y1 ₅	0,000	Valid		
	Y1 ₆	0,000	Valid		
	Y1 ₇	0,000	Valid		
	Y1 ₈	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan *reliable*.

3.4. Uji Asumsi Klasik

3.4.1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Pada Gambar 2. diatas. *Normal P-P of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.060	.968		.062	.951		
	X1	-.090	.037	-.357	-2.445	.018	.587	1.704
	X2	.056	.025	.387	2.271	.028	.429	2.330

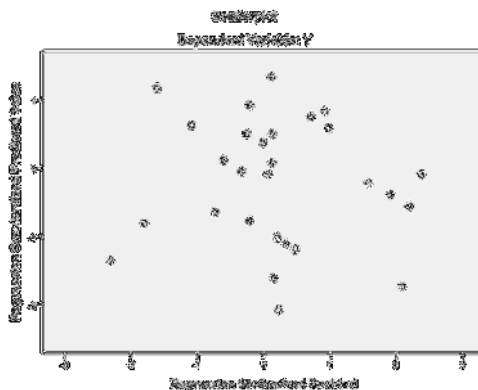
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,704 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) dan Kinerja Manajerial (Y) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

3.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatter Plot
 Dependent Variable Y



Gambar 3.
Regression Studentized Residual
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik *plot* adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Manajerial (Y).

3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.400	.56985

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Berdasarkan *output* pada tabel 7. dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel *independent* dan *dependent* sebesar 0,662. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel *independent* maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel *dependent*. Nilai 0,662, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* berada dalam kategori hubungan kuat (0,600-0,799).

3.5.1. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.400	.56985

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20 (2020)

Dari hasil *output* SPSS pada tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,438 ,atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memberikan pengaruh terhadap Kinerja Manajerial sebesar 43,8%, sementara sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constan)	.060	.968		.062	.951		
	X1	-.090	.037	-.357	-2.445	.018	.587	1.704
	X2	.056	.025	.387	2.271	.028	.429	2.330

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20 (2020)

Berdasarkan *output* pada tabel 9. dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($57-3 = 54$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.67356.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi,- $t_{hitung} = -2,445 < t_{tabel} = 1.673$, dari signifikansi p - value = $0,018 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Manajerial. Dengan demikian H1 yang menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial tidak diterima atau terbukti.
2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, $t_{hitung} = 2,271 > t_{tabel} = 1.673$, dari signifikansi p - value = $0,028 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan, Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian H2 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap pelatihan diterima atau terbukti.

3.5.3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.387	3	3.796	11.689	.000 ^b
	Residual	14.613	45	.325		
	Total	26.000	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant) X1, X2

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 11,689 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$ atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y).

3.5.4. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.060	.968		.062	.951		
	X1	-.090	.037	-.357	-2.445	.018	.587	1.704
	X2	.056	.025	.387	2.271	.028	.429	2.330

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2020

Tabel 11. menunjukkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 20.0. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,060 - 0,090 X1 + 0,056 X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,060, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) secara bersama - sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,060 satuan.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado sebesar -0,090 yang artinya Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Manajerial (Y), Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Manajerial (Y) juga mengalami kenaikan sebesar -0,090 satuan.
3. Koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebesar 0.056 artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Manajerial (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) bertambah I satuan, maka Kinerja Manajerial (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,056 satuan.

Pembahasan

3.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya pada tabel 4.11 ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado masih kurang dalam mengembangkan sistem dan nilai-nilai budaya organisasi, sehingga menyebabkan budaya organisasi tidak terkesan menunjang kinerja manajerial.

Hal ini bertentangan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tuti Meutia (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor lain yang mungkin diterapkan pada objek penelitian tersebut memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial seperti melatih ataupun mengadaptasi pembelajaran tentang budaya organisasi lebih luas lagi dan mungkin hal ini juga dapat berlaku pada penelitian lain yang serupa.

3.7. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya pada tabel 4.11 ditemukan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa birokrasi dalam pemerintahan yang sangat biasa diterapkan menggunakan sistem yang terintegrasi masih berfungsi baik untuk mengatur kinerja manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado. Dilihat bahwa adanya pengaruh yang baik dari budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Hal ini didukung oleh penelitian Refita (2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Adapun penelitian lain serupa yang dilakukan Refita (2017) menyatakan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

3.8. Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya pada 46able 4.12 ditemukan bahwa variabel Budaya

Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Manajerial. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen membantu target capaian kerja organisasi terpenuhi. Dengan memanfaatkan sistem dan mengadaptasi nilai – nilai budaya yang baik dapat menunjang proses kinerja organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado. Hasil pengujian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Saptoro (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terhadap Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 57 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 20 untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial. Artinya, Budaya Organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado tidak berdampak dalam meningkatkan Kinerja Manajerial. Karena sesuai dengan penelitian, hasil menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,090 dan nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel ($-2,445 < 1.673$).
2. Hasil penelitian ditemukan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial. Artinya, semakin baik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen maka semakin dapat meningkatkan Kinerja Manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado. Karena sesuai penelitian, hasil menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,056 nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($2,271 > 1.673$).
3. Hasil penelitian ditemukan bahwa Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Artinya, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memberikan banyak kegunaan yang dibutuhkan untuk meningkatkan Kinerja Manajerial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado. Karena sesuai penelitian, hasil menunjukkan Fhitung sebesar 11,689 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang berkualitas dengan adanya saran-saran mengenai beberapa hal:

1. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan indikator yang lebih banyak lagi, (contoh indikator kinerja manajerial seperti supervisi, staffing, negosiasi, dan Representasi) dibandingkan penelitian ini, agar hasil yang didapatkan bisa lebih akurat.
2. Dari pihak kantor harus segera menyesuaikan lagi untuk budaya organisasi yang ada karena variabel tersebut yang masih kurang berdampak untuk kinerja manajerial.
3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang ada perlu di terapkan dengan tepat agar kualitasnya tidak menturun untuk kinerja manajerial kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, Rina. Nur. (2017). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Pada UMKM Batik Kampung Laweyan Surakarta. *Digital Repository Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Surakarta* Topic: 650 Management and Auxialary Services, 657 Accounting. <https://onsearch.id/Record/IOS3440.1605> Diakses pada 18 Mei 2019.
- Djarwanto dan Subagyo. P. (2012). *Statistik Induktif*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: BPEE.
- Feriyanto, Andri., dan Triana, Endang Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Meditera.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hansen, Don. R., dan Mowen, Marryanne M. (2011). *Akuntansi Manajerial*. Edisi Kedelapan Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

JDIH BPK RI Data Base Peraturan. (5 Oktober Tahun 2018). *Peraturan Presiden Nomor 95. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. LN.2018/NO.182, LL Setkab : 110 HLM. <https://jdih.bssn.go.id/arsip-hukum/peraturan-presiden-republik-indonesia-nomor-95-tahun-2018-tentang-sistem-pemerintahan-berbasis-elektronik> Diakses pada 22 desember 2019.

Meutia, Tuti. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Samudra, Langsa Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 1, No. 2, Desember 2017. <https://ejournalunsam.id/index.php/jensi/article/view/404> Diakses pada 22 Desember 2019.

Melasari, Ranti. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Pulau Sambu Guntung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.7, No.1,1- 14. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/246> Diakses pada 22 Desember 2019.

Manampiring, Bryan., Kojo, Christoffel., Soegoto, Agus Supandi . (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol. 7 No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24942> Diakses pada 28 juli 2020.

Robbins, S.P. (2012). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New York: Prentice-Hall, Inc.

Refita, Riasari. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajer Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating. *Digital repository Perpustakaan Universitas Lampung*, Topic: HD28 Management, Industrial Management HF5601 Accounting, ISBN: 9781421031019, <http://onesearch.id/Record/IOS4198.29723> Diakses pada 18 Mei 2019.

Supratno. J. (2010). *Statistika*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.

Siregar, Baldrice., Bambang Supripto, Dody Hapsoro, Eko Widodo, Frasto Biyanto. (2016). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Sapto, J., & Gunawan, G. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial PT. Propan Raya Icc Cab. Bandung*. JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi), 2(4), 24-40. <http://journal.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/196> Diakses pada 28 juli 2020.