

## Pengaruh Teknologi Informasi Akuntansi dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bukittinggi

Fadhilatul Husna<sup>1\*</sup>, Fefri Indra Arza<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

\*Korespondensi: [fadhilatulhusna012@gmail.com](mailto:fadhilatulhusna012@gmail.com)

**Tanggal Masuk:**  
20 Januari 2023  
**Tanggal Revisi:**  
22 Mei 2023  
**Tanggal Diterima:**  
5 Juli 2023

**Keywords:** Accounting Information Technology; Performance Measurement Systems; Managerial Performance.

### How to cite (APA 6<sup>th</sup> style)

Husna, Fadhilatul & Arza, F.I. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Akuntansi dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bukittinggi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5 (3), 1023-1033.

### DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v5i3.784>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of accounting information technology and performance measurement systems on managerial performance (an empirical study on the Regional Work Unit of the City of Bukittinggi). The population in this study were all 28 regional work units of the City of Bukittinggi. The sample collection technique used is total sampling. The researcher took 3 samples for each SKPD, namely the head of the SKPD, the secretary and the financial advisor. So that the number of samples is 84. This type of research is quantitative research. The data source in this study is primary data, which is the research data source obtained directly from the original source. In this study obtained from answers to questionnaires distributed to respondents who became the sample in this study. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that accounting information technology and performance measurement systems have a positive and significant effect on managerial performance.*



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Adanya perubahan ekonomi global membuat semua organisasi meningkatkan fungsi organisasinya. Tujuannya agar organisasi dapat bersaing saat ini dan di masa mendatang dalam kondisi yang semakin kompetitif. Semua organisasi perlu meningkatkan keterampilannya, baik secara operasional maupun administratif (Sigipulu, 2013). Dalam kehidupan berorganisasi, ada pemimpin yang memotivasi dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan. Seorang manajer harus mampu memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Konsisi persaingan yang semakin meningkat, pengambilan keputusan yang tepat oleh manajer ketika masalah menjadi lebih kompleks meningkatkan kemampuan manajemen organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus melakukan pengendalian yang baik dan kuat dalam proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengatur berbagai usaha

para anggotanya serta menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya (Steffi, 2013)

Kinerja manajerial yang maksimal diharapkan dapat membawa keberhasilan bagi organisasi yang dipimpinnya, dan keberhasilan diukur dari kinerja dan keberhasilan manajemen. (Meiranto, 2013) menyatakan bahwa kinerja manajerial adalah kemampuan manajer untuk bertanggung jawab atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan sumber daya manusia, pencapaian anggaran, dan pengurangan biaya (peningkatan pendapatan). Tentunya untuk meningkatkan kinerja manajer dibutuhkan informasi yang memperjelas pengambilan keputusan pengguna dalam hal ini khususnya manajer. Dukungan informasi, seperti teknologi informasi akuntansi, diperlukan untuk mendukung aktivitas manajer.

Tentunya untuk meningkatkan kinerja manajer dibutuhkan informasi yang memperjelas pengambilan keputusan pengguna dalam hal ini khususnya manajer. Dukungan informasi, seperti teknologi informasi akuntansi, diperlukan untuk mendukung aktivitas manajer. Perkembangan saat ini dalam teknologi informasi akuntansi (TIA) memiliki dampak yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi (SIA) organisasi. Dampak yang lebih menonjol adalah pergeseran pengolahan data dari sistem manual ke sistem komputer. Oleh sebab itu, pengendalian internal dalam SIA juga dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas informasi dalam pelaporan keuangan. Perkembangan akuntansi yang terkait dengan SIA terkomputerisasi telah menghasilkan pelaporan keuangan yang berimplikasi terhadap audit.

Perkembangan TIA sebenarnya sudah berlangsung lama. Efisiensi, menghemat waktu dan biaya menjadi alasan yang utama dalam penggunaan akuntansi berbasis teknologi. Selain itu, alasan untuk meningkatkan efektivitas penerbitan laporan keuangan secara tepat dan akurat menjadi pemacu perkembangan teknologi informasi di bidang akuntansi. Alasan lainnya adalah untuk melindungi asset perusahaan. Peran dan fungsi akuntan dapat mencakup tiga bidang: Desainer, pengguna, penguji (auditor). Dalam ketiga peran tersebut, akuntan sangat membutuhkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Akuntansi merupakan kegiatan yang kegiatannya berkaitan dengan teknologi informasi, pengembangan sistem informasi akuntansi, dan proses audit sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi, dan perkembangan akuntansi menciptakan peluang bagi para akuntan. Peran teknologi informasi dalam pengembangan sistem keuangan (akuntansi, manajemen) dapat dilihat dengan semakin banyaknya sistem keuangan yang dibangun oleh berbagai pelaku: Data Processing Systems (DPS), Decision Support System (DSS), Management Information System (MIS), Executive Information Systems (EIS), Expert System (ES) dan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang sudah banyak beredar (diperjual belikan) (Maharsi, Sri, 2000)

Output dari TIA adalah informasi yang membantu untuk mengukur kinerja keuangan dan menghasilkan laporan keuangan yang valid dan akurat. Saat menyiapkan laporan keuangan, tidak jarang adanya kesalahan atau ketidakakuratan tercatat. Pengguna teknologi informasi dalam kaitannya dengan penggunaan komputer memfasilitasi pengumpulan informasi yang lebih cepat dan akurat.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, memerlukan sistem pengukuran kinerja yang dapat memberi manajer informasi yang sangat relevan dalam pengambilan keputusan yang strategis. Pada umumnya pengukuran kinerja organisasi hanya menekankan pada keuangan, tidak termasuk perspektif lain, pengukuran kinerja non finansial. Pengukuran atau biasa disebut dengan pengukuran kinerja dalam berbagai pengambilan keputusan adalah pengukuran kinerja tugas suatu organisasi ataupun sekelompok individu atau unit kerja dalam organisasi atau organisasi sesuai dengan standar maupun tujuan kinerja yang telah ditetapkan (Simanjuntak dalam Sinam Bela, 2019). Lakukan tinjauan kinerja untuk memperhatikan perilaku yang tidak diinginkan melalui umpan balik pada hasil kinerja.

Pemerintah Kota Bukittinggi telah melakukan penjabaran kinerja secara berjenjang (cascading) namun hasil penjabaran kinerja tersebut sama dengan kinerja yang telah ditetapkan. Masih terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi kriteria kualitas yang baik atau smart, terutama berhubungan dengan keterukuran (measurable) dan relevansi dengan sasaran yang strategis yang akan diukur serta orientasi hasil. (<http://www.bukittinggikota.go.id>)

## **REVIEW LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Penetapan Tujuan**

*Goal setting theory* adalah bagian dari motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan yaitu model dimana orang menginginkan tujuan, memilih tujuan dan termotivasi untuk mencapainya. Dalam teori tersebut dijelaskan yaitu tujuan yang sangat sulit dan spesifik menyebabkan kinerja lebih baik daripada tujuan yang mudah. Teori penetapan tujuan mendasarkan bukti dengan asumsi bahwa keadaan dan sasaran yang diinginkan dimasa depan memainkan peran penting dalam melakukan tindakan. Teori penetapan tujuan adalah model individual yang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan dan memotivasi untuk mencapai tujuan (Sari, 2019)

### **Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial berasal dari kinerja pekerjaan atau efisiensi actual. (Bastian, Akuntansi Sektor Publik, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Kinerja manajerial menyangkut dengan aktivitas manajerial yang efektif seperti mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban, pengawasan dan pembinaan (Febriana, 2019).

Kinerja manajerial yang terdapat dalam penelitian ini adalah kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang diwakili oleh individu yang menduduki posisi pejabat struktural di organisasi serta terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Efisiensi adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, suatu proses yang berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### **Teknologi Informasi Akuntansi**

Teknologi juga merupakan proses yang menciptakan nilai tambah. Suatu proses yang sedang berlangsung dapat menggunakan atau menghasilkan suatu produk tertentu, dan produk yang dihasilkan tidak dapat dibedakan dari produk lain yang sudah ada. Namun, terdapat perbedaan pendapat bahwa teknologi adalah teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang mengirimkan data, suara, dan video (Williams, New York). Peran teknologi informasi dalam akuntansi sangat penting. Kemajuan teknologi informasi telah memberikan dampak yang besar terhadap perkembangan dan penerapan ilmu akuntansi. Peran akuntan dapat mencakup tiga bidang: perancang, pengguna, dan penguji (auditor). Dalam ketiga peran tersebut, teknologi informasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang akuntan. Kemajuan teknologi informasi berdampak besar terhadap perkembangan akuntansi, dan kegiatannya sangat erat kaitannya dengan teknologi informasi.

### **Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengukuran kinerja yang baik yang diterapkan oleh suatu organisasi mendorong karyawan untuk beradaptasi mengikuti sistem yang ada di dalam organisasi tersebut. Kualitas sistem pengukuran kinerja yang telah diterapkan organisasi. Kualitas sistem

pengukuran kinerja yang diterapkan organisasi juga meningkatkan motivasi staf, dan semakin termotivasi staf, semakin baik pula kinerja manajemen dalam organisasi di masa depan.

Horngren dan flat dalam (Hasanah, 2013) mencatat bahwa ukuran kinerja berbasis kriteria dan informasi yang dihasilkan dapat dibagi menjadi dua area: ukuran kinerja keuangan (*financial performance measures*). Masing-masing dari kedua jenis tersebut memiliki pendekatan yang berbeda untuk menggambarkan suatu organisasi atau kinerja organisasi.

### **Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

Perkembangan TIA (Teknologi Informasi Akuntansi) sebenarnya sudah berlangsung cukup lama. Efisiensi, menghemat waktu dan biaya menjadi alasan utama penggunaan akuntansi berbasis teknologi. Selain itu, alasan peningkatan efektifitas penerbitan laporan keuangan yang akurat dan menjadi pemicu berkembangnya teknologi informasi di bidang akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi menghadapi masalah: apakah organisasi tersebut berhasil mengimplementasikan sistem tersebut atau mengalami kegagalan sistem. Baik buruknya kinerja suatu sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari segi kepuasan pengguna atau penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi itu sendiri.

(Soegiharto, 2001) penelitiannya mengeksplorasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi, seperti kaitanyadengan pengguna dalam pengembangan sistem, keterampilan teknis sistem informasi pribadi, skala organisasi, dukungan manajemen puncak, dan formalisasi pengembangan sistem informasi akuntansi. Keberadaan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan pengguna, badan tata kelola sistem, dan lokasi departemen sistem informasi.

**H1:** Teknologi Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

Sistem pengukuran kinerja memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan. Informasi yang relevan berasal dari alat pengukuran kinerja, termasuk keuangan dan non keuangan. Sistem pengukuran kinerja membantu proses pengambilan keputusan dan mengevaluasi keputusan masa lalu. Sistem pengukuran kinerja juga meningkatkan pengetahuan manajer tentang strategi dan prioritas dalam organisasi, yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan bertindak berdasarkan prioritas organisasi.

Poniman (2000) Meningkatkan kinerja organisasi memerlukan sistem pengukuran kinerja yang dapat memberikan manajer informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan strategis. Umumnya pengukuran kinerja organisasi ditekankan hanya dari sudut pandang keuangan untuk menghilangkan perspektif lain yaitu pengukuran kinerja non keuangan. Rahman dkk. (2007) Melakukan penelitian mengenai dampak sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajer di industri. Hasil penelitiannya yaitu sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap hasil manajemen.

**H2:** Sistem Pengukuran Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti juga mengeksplorasi dan mendeskripsikan dampak teknologi informasi akuntansi dan sistem pengukuran kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bukittinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD Bukittinggi yang berjumlah 28 SKPD. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Peneliti mengambil tiga sampel untuk masing-masing SKPD, yaitu kepala SKPD, sekretaris dan kasubag keuangan. Sehingga sampelnya ada 84. Kuesioner yang akan diolah adalah kuesioner lengkap.

## Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yaitu. menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dijawab oleh responden. Kuesioner diberikan langsung kepada responden. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari observasi tergolong data primer karena merupakan data dari observasi yang dikumpulkan langsung di lokasi observasi. Ini memenuhi defenisi data primer terkait data primer yang diberikan oleh Sekran (2006), data yang dikumpulkan langsung di tempat kejadian.

## Kinerja Manajerial

Kinerja manajemen didefinisikan sebagai salah satu elemen terpenting dari suatu organisasi. Harapannya adalah bahwa kinerja manajemen yang lebih baik akan mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik. Variabel kinerja manajemen diukur dengan menggunakan delapan item indikator (perencanaan, survei, koordinasi, evaluasi, pemantauan, pemilihan personel, negosiasi, dan representasi) yang diadopsi dari penelitian sebelumnya (Devi, 2017).

## Teknologi Informasi Akuntansi

Meningkatkan efektivitas teknologi informasi akuntansi yaitu penerbitan laporan keuangan yang akurat dan akurat. Selain itu juga bertujuan untuk melindungi asset perusahaan serta efisiensi waktu dan biaya (Nur Rokhman, 2021)

## Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme peningkatan efektifitas pegawai secara berkala dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Firdawati, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Survei mengungkapkan bahwa responden adalah pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bukittinggi. Menurut survey, karakteristik responden umumnya ditemukan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Hal ini untuk memberikan latar belakang kepada responden yang diwawancarai untuk survei ini.

Tabel 1 terlihat pelapor paling banyak terletak pada perempuan dengan presentase 67.9% atau 55 orang. Sedangkan pelapor berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 26 orang dengan presentase 32.09%. Pada analisis ini disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai perempuan dibanding laki-laki.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki     | 26     | 32.09%     |
| Perempuan     | 55     | 67.9%      |
| Total         | 81     | 100%       |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022*

Tabel 2 ditemukan jabatan responden paling banyak adalah kepala SKPD dengan persentase 33.33% atau 27 orang. Sedangkan sekretaris dengan persentase 33.33% atau 27 orang. Lalu kasubag keuangan dengan persentase 33.33% atau 27 orang. Dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan jabatan yaitu sama banyak.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

| <b>Jabatan</b>   | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|------------------|---------------|-------------------|
| Kepala SKPD      | 27            | 33.33%            |
| Sekretaris       | 27            | 33.33%            |
| Kasubag Keuangan | 27            | 33.33%            |
| Total            | 81            | 100%              |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022*

Tabel 3 ditemukan bahwa responden paling banyak adalah pendidikan S1 dengan jumlah 45 orang dengan persentase 55.55%.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| SMA               | 4             | 4.9%              |
| DIII              | 7             | 8.64%             |
| S1                | 45            | 55.55%            |
| S2                | 25            | 30.9%             |
| Total             | 81            | 100%              |

*Sumber ; Data yang diolah tahun 2022*

Tabel 4 ditemukan responden paling banyak adalah masa kerja > 5 Tahun yang berjumlah 66 orang dengan persentase 81.48%.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Respon Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Pendapatan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| < 2 Tahun         | 8             | 9.88%             |
| 3 Tahun           | 3             | 3.7%              |
| 4 Tahun           | 4             | 4.93%             |
| >5tahun           | 66            | 81.48%            |
| Total             | 81            | 100%              |

*Sumber : Data yang diolah tahun 2022*

### **Uji Kualitas Data** **Pengujian Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur keabsahan atau validitas suatu daftar pertanyaan. Suatu kuesioer dinyatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2016). Valid tidaknya ketentuan tersebut dapat ditentukan dengan nilai kriteria nilai r. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dianggap valid.

### **Pengujian Reliabilitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>               | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Penilaian</b> |
|-------------------------------|-------------------------|------------------|
| Teknologi Informasi Akuntansi | 0,912                   | Reliabel         |
| Sistem Pengukuran Kinerja     | 0,816                   | Reliabel         |
| Kinerja Manajerial            | 0,944                   | Reliabel         |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan keterangan Tabel 5 nilai Cronbach Alpha secara lebih besar dari 0,6 secara keseluruhan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur setiap variabel dalam pertanyaan adalah reliabel sehingga item-item setiap variabel merupakan instrument pengukuran yang dapat digunakan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan grafik normal plot. Melihat sisa histogram. Dalam penelitian ini metode Kolmogrov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas. Jika hasil signifikasikasi (Sig) kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal Ghozali (2013).

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (two-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai Kolmogrov-Smirnov, kita dapat menyimpulkan data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antara variabel independen Ghozali (2013). Model regresi yang baik yaitu tidak ada korelasi antara variabel bebas dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai pedoman untuk mengambil keputusan yaitu: Jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10, artinya terdapat persoalan multikolonieritas antar variabel. Jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka artinya tidak dapat persoalan multikolonieritas diantara variabel.

Bersadarkan hasil uji multikolonearitas dapat ambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini terlihat dari variabel independen dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel tidak memiliki nilai lebih dari 10. Variabel teknologi informasi akuntansi sebesar 1.004 dan variabel sistem pengukuran kinerja sebesar 1.004. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel teknologi informasi akuntansi dengan sistem pengukuran kinerja.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalm model regresi Ghozali (2013). Uji glejser digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Menurut Ghozalo (2013) dalam mengambil keputusan uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikasi melebihi dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak akan terjadi kasus heteroskedastisitas.

Nilai signifikasi (Sig) variabel independen besar dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan adalah model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, atau varian dari residual satu pengamatan dan residual dari pengamatan lainnya adalah sama.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Regresi Berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|----------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 9.040      | 5.001                |      | 1.808 | .074 |
|       | TotalX1                     | .506       | .143                 | .345 | 3.539 | .001 |
|       | TotalX2                     | .394       | .107                 | .358 | 3.680 | .000 |

Sumber : data yang diolah,2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat dianalisis model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 9.040 + 0.506 X_1 + 0.394 X_2 + e$$

Antara lain dapat kita lihat dari persamaan regresi :

- 1) Konstan = 9.040 (positif), artinya bila teknologi informasi akuntansi ( X1 ) dan sistem pengukuran kinerja ( X2 ) bernilai 0 maka kinerja manajerial sebesar = 9,040
- 2) Koefisien b1 = 0,506 ( positif ), artinya teknologi informasi akuntansi meningkat 1% maka akan diikuti peningkatan kinerja manajerial sebesar = 0,506
- 3) Koefisien b2 = 0,394 ( positif ), artinya bila sistem pengukuran kinerja meningkat 1% maka akan diikuti peningkatan kinerja manajerial sebesar = 0,394

### Uji Pengaruh Simultan (uji F)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 562.589        | 2  | 281.295     | 13.881 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1580.621       | 78 | 20.264      |        |                   |
| Total        | 2143.210       | 80 |             |        |                   |

Sumber : data yang diolah, 2022

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 13,881 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari 81 responden tersebut diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11 sehingga dapat dikatakan F hitung > F tabel yaitu 13,881 > 3,11 memiliki nilai signifikansi 0,00 < 0,05 menunjukkan efek gabungan dari variabel independen terhadap dependen.

### Uji Koefisien Determinasi ( R Square )

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .512 <sup>a</sup> | .262     | .244              | 4.50160                    |

Sumber : data yang diolah, 2022

Hasil uji koefisien determinasi memberikan koefisien korelasi berganda Adjusted R Square (Adj R2) 0,244 atau 24,4%. Hal ini berarti 24,4% variabel kinerja manajerial dijelaskan dengan dua variabel teknologi informasi akuntansi dan sistem pengukuran kinerja. Sedangkan sisanya (100% - 24,4% = 75,6) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hitung | t hitung | sig  | Hasil    |
|--------|----------|------|----------|
| H1     | 3.539    | .001 | Diterima |
| H2     | 3.680    | .000 | Diterima |

Sumber : data yang diolah, 2022



Hasil uji-t untuk H1 diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,539 dimana angka > t-Tabel sebesar 1,991 yang berarti H1 diterima atau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, maka dari itu hipotesis pertama (H1) dapat **diterima**. Hasil uji t H2 menunjukkan nilai t sebesar 3,680 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi variabel-variabel dalam sistem pengukuran kinerja berada dibawah taraf signifikansi t tabel 0,000 sebesar 1,991. Artinya H2 diterima atau sistem pengukuran kinerja berdampak positif pada kinerja manajerial.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Teknologi informasi akuntansi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan persamaan regresi berganda berdasarkan persepsi pegawai SKPD Kota Bukittinggi menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi variabel Teknologi Informasi Akuntansi menunjukkan nilai di bawah tingkat signifikansi 0,05 artinya H1 diterima atau teknologi informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD dan koefisien  $\beta$  bernilai positif yaitu 0,506.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Adinata, 2015) yang berjudul pengaruh sistem informasi akuntansi dan manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial menyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Hasil uji-t sistem pengukuran kinerja diberi nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi untuk ukuran kinerja variabel sistem memiliki nilai dibawah tingkat signifikansi 0,05 yang artinya sistem pengukuran kinerja diterima atau sistem pengukuran kinerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Hal ini terlihat dari hasil yang di uji secara parsial nilai signifikansi (Sig)  $0,000 < 0,05$  dan koefisien  $\beta$  yang mempunyai nilai positif 0,394.

Sistem pengukuran kinerja itu sendiri adalah metode dimana suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja manajemennya, dan sistem pengukuran kinerja berguna jika hasil sistem pengukuran kinerja tersebut yang dapat diumpamakan kembali kepada anggota organisasi. Upaya mereka untuk meningkatkan kinerja. Namun jika sistem pengukuran kinerja tidak memberikan umpan balik dan tidak berjalan dengan baik, maka tidak akan mempengaruhi kinerja manajerial. Standar yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi mungkin tidak sama dengan yang digunakan oleh organisasi lain, sehingga meskipun satu organisasi memiliki sistem kinerja yang kuat, standar yang digunakan sebagai standar tentu saja kebohongan organisasi tidak memberikan umpan balik yang baik kepada anggota dan tidak membantu anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini tidak di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Jusuf, 2013) yang berjudul analisis pengaruh tqm, sistem pengukuran kinerja dan reward terhadap kinerja manajerial, yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT.Cahaya Murni Raya Industri Manado. Lalu penelitian selanjutnya oleh (Aditya Hernawan, 2014) yang berjudul pengaruh total quality management (TQM), sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian ini dan juga pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Teknologi informasi akuntansi

berdampak positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah di Kota Bukittinggi. Artinya melibatkan kepala satuan kerja perangkat daerah dan bawahannya dalam teknologi informasi akuntansi berdampak positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. (1) Sistem pengukuran kinerja akan berdampak positif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bukittinggi. Ketika sistem pengukuran kinerja berguna ketika hasil dari sistem pengukuran kinerja yang dapat memberikan umpan balik kepada anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa kekurangan maupun keterbatasan. Kekurangan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah: (1) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kota Bukittinggi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Oleh sebab itu, temuan tersebut tidak dapat digeneralisasi ke kota dan kabupaten lain di Indonesia. (2) Metode dalam pengumpulan data yang pakai penelitian ini berupa pertanyaan (kuesioner) dan mungkin memiliki beberapa kelemahan yang terjadi seperti pertanyaan yang kurang akurat dan kurang dapat dipahami oleh responden sehingga menghasilkan hasil yang kurang benar.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka usulan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini menjadi penelitian yang lebih baik. Saran-saran ini adalah: (1) Diharapkan dinas Satuan Kerja Perangkat daerah Kota Bukittinggi lebih mengembangkan teknologi informasi akuntansi dalam organisasinya. (2) Diharapkan SKPD Kota Bukittinggi lebih dapat mempelajari prinsip-prinsip pertanggungjawaban yang dilaksanakan organisasi kepada publik. Tuntutan pertanggung jawaban terhadap masyarakat agar dapat diperhatikan kedepannya agar lebih baik lagi, karena masyarakatlah yang berperan dalam pemberi amanah dalam kegiatan pemerintahan ini . (3) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa menambah variabel yang lain yang berhubungan dengan kinerja manajerial dan menambah jumlah responden nya menjadi lebih banyak atau memperluas lagi objek penelitiannya agar bisa digeneralisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinata, S. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *2 No.2*, 1-15.
- Aditya Hernawan, A. M. (2014). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial . *Accounting Analysis Journal*, 80-89.
- Bastian. (2006). Akuntansi Sektor Publik. *Erlangga, Surabaya*.
- Devi, Ratna. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru. Skripsi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Febriana, S. (2019). Keselarasan anggaran dan kinerja manajerial : peran mediasi keadilan anggaran. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 2015-230.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 ( Edisi 8 )*. Cetakan ke VIII. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah. (2013). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Variabel Moderating . *Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah*.

- Jusuf, R. (2013, Juni ). ANALISIS PENGARUH TQM, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN REWARD. *EMBA, 1 No.3*, 634-644.
- Maharsi, Sri. (2000). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi & Keuangan, 2 No.2*, 127-137.
- Meiranto, W. d. (2013). Peran Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen sebagai variabel yang memediasi pengaruh Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dinamika Akuntansi. Keuangan dan Perbankan, 2 No.1*.
- Nur Rokhman, M. (2021, Desember). Perkembangan Teknologi dan Sistem Informasi Akuntansi.
- Poniman. (2004). Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan tiga Variabel Moderating : Studi Empiris Pada BPR Wilayah Bank Indonesia Semarang. *UPT Pustaka UNDIP*.
- Sari, P. M. (2019). Pengaruh Akuntansi Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial ( Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan ). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi Universitas Negeri Padang*.
- Sigipulu, S. (2013, 3 Juni). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA, 1 No.3*.
- Soegiharto. (2001). Influence Factors Affecting The Performance of Accounting Information systems. *Gajah Mada International Journal of Business May, 3 No.2*, 177-202.
- Steffi, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial. *EMBA, 1 No.3*.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta, CV
- Yeni Firdawati (2018) *Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (Reward), Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial*