Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I)

Meida Maryana

Jurusan Akuntansi Universitas Komputer Indonesia

Accounting information systemis a tool used in the organization to provide added value. In the long runt he accounting information systemis used as a tool for internal control. This study aims to analyze the influence of the organizational culture of the accounting information system and its implications on internal control. The method used in this research is descriptive method and verifikatif. This study used 30 people including the head of the PDI section 10 tax office in West Java Regional Office I. Statistical test used is the correlation calculations, data analysis using Path Analysis, coefficient of determination, hypothesis testing and also using application PSAW 18 for windows.

The results of this study include that there is considerable influence of the organizational culture of the accounting information system and the influence of accounting information systems for internal control. It means that the quality organizational culture will produce an integrated accounting information system so as to create an optimal internal control. In addition, partially or simultaneously organizational culture and accounting information systems for internal control.

Key words: Organization Culture, Accounting Information Systems, Internal Control

---

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dapat ditingkatkan dengan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (1996), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992). Sehingga budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Motivasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah dapat menyebabkan psychological withdrawal, seperti absensi tidak tertib, cepat pulang kantor, sering istirahat, dan bekerja lambat (Newstrom & Davis, 2009 : 260).

Budaya organisasi merupakan sistem informasi akuntansi yang meliputi penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono,2005).

Memahami budaya organisasi merupakan hal penting untuk mengkaji sistem informasi (Leidner dan Kayworth, 2006). Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2007:256). Lebih lanjut budaya organisasi menurut Claver et al. (2001) merupakan suatu kumpulan nilai-nilai, simbol dan ritual bersama para anggota dari perusahaan, yang menggambarkan cara suatu hal dilakukan dalam organisasi untuk memecahkan masalah internal dan masalah eksternal. Pada gilirannya budaya

organisasi berperan penting membentuk perilaku manajerial karena merupakan fondasi lingkungan internal organisasi (Griffin, 2003:163).

Hofstede (2002) menambahkan bahwa budaya dibentuk pada dasarnya dari human nature (secara universal) dan dari individual's personality (spesifik pada individu). Budaya dapat membentuk dan memberikan pedoman dalam mengembangkan sistem informasi pada organisasi (Martin, 2002). Budaya berperan penting dalam proses manajerial, yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi sistem informasi (Leidner dan Kayworth, 2006). Ovaska (2009:10) menyebutkan bahwa suksesnya implementasi sistem informasi adalah dengan adanya keyakinan dan nilai. Menurut Ovaska (2009:10) keyakinan disini merupakan keyakinan perusahaan pada pengembang sistem informasi, kemudian nilai dimaksudkan sebagai nilai tambah berupa pemahaman pengembang atas lingkup bisnis perusahaan, dan nilai berupa keahlian serta motivasi personil. Keyakinan dan nilai merupakan ukuran budaya organisasi. Dengan memahami budaya organisasi maka dapat memperoleh pola untuk mengidentifikasikan informasi yang diperlukan organisasi (Itami, 1987), hal ini menjadi sarana penting komunikasi internal maupun eksternal perusahaan (Schein, 2011), dan dengandemikian memungkinkan untuk menilai efektivitas sistem informasi yang diterapkan(Claver et al., 2001).

Budaya organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi pula, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi (Claver et al., 2001). Claver et al. (2001) menambahkan bahwa perhatian pada budaya organisasi dalam implementasi sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan semua kolaborator internal perusahaan, memfasilitasi adaptasi lingkungan, dan integrasi internal, sehingga dapat mengurangi kecemasan yang diciptakan oleh sistem. Dengan demikian budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi (Chatman dan Jehn, 1994) dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi (Indeje dan Zheng, 2010:1).

Budaya organisasi dapat pula menjadi hambatan untuk suatu perubahan manakala nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2007:264). Nilai-nilai (values) merupakan core dari budaya (Hofstede,2002). Demikian pula menurut Allen et al (2004) yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan budaya dapat menghambat penerapan sistem informasi. Perubahan teknologi apa pun yang mengancam asumsi budaya yang berlaku umum biasanya menemui tantangan yang besar dalam implementasi sistem informasi (Laudon dan Laudon,2007:101).

Budaya organisasi dapat mengalami perubahan pula, yaitu ketika keyakinan, sikap, nilai-nilai, sistem dan struktur organisasi mengalami perubahan (Ganguly, 2007:83). Bagaimanapun juga budaya organisasi merupakan salah satu yang memungkinkan pelaksanaan sistem informasi berhasil (Claver et al., 2001).

Seperti komitmen yang tertera pada Kantor Pelayan Pajak yaitu Pegawai KPP untuk melaksanakn, menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai kementerian keuangan dan perilaku utama menjadi budaya organisasi. Kemenkeu juga melakukan mutasi pejabat pegawai di Direktorat Keberatan dan Banding Ditjen Pajak, pejabat struktural dan pejabat fungsional pajak. Selain itu juga, pihaknya memperluas cakupan kewajiban pelaporan LHKPN bagi pegawai Kemenkeu yang semula berjumlah 7.442 orang menjadi 24.808 orang (kenaikan 333,35%, per 7 Juli 2011) (Yudi Pramadi,2011).

Fenomena Budaya Organisasi yang pernah terjadi sepanjang tahun 2010 yaitu kementerian keuangan telah menjatuhkan hukuman disiplin kepada 890 pegawainya yang terbukti melanggar kedisiplinan. Sanksi serupa juga dijatuhkan kepada 434 pegawai Kemenkeu yang melakukan pelanggran serius dalam 9 bulan terakhir. Hukuman disiplin yang diberikan bervariasi, mulai dari teguran lisan, pemecatan, hingga melimpahkan yang bersalah ke aparat penegak hukum. Bahwa disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati (Agus Martowardojo di Gedung Kemenkeu, Jalan Wahidin Raya, Jakarta, Rabu (5/10/2011).

Budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang ada di dalam hierarki organisasi, sehingga budaya organisasi tersebut sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Lebih spesifik lagi, budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan jati mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi sekaligus menyajikan pedoman perilaku kerja (Asrori Ardiansyah). Sistem informasi harus melibatkan pemahaman tentang cara orang bekerja, praktek sosial dan budaya organisasi yang terlibat didalamnya (Indeje dan Zheng, 2010:4). Oleh karena itu sistem informasi tidak dianggap sebagai sistem teknis dengan implikasi perilaku tetapi lebih dikonseptualisasikan sebagai sistem sosial dimana teknologi informasi hanya sebagai salah satu elemen, yang berperan penting dalam sistem informasi adalah integrasi brainware serta keterkaitan dengan organisasi (Walsham et al, 1988). Sistem informasi melibatkan komponen penting yaitu orang (Claver et al., 2007).

Seperti yang dilakukan pemerintah pemerintah Indonesia mengadopsi sistem online dalam mengoptimalkan penerimaan pajak, melalui Sistem elektronik Pengadaan Pemerintah (SePP) diharapkan penyediaan barang/jasa dapat dipantau lebih optimal, namun saat ini masih menunggu RPP karena masih terbentur dengan peraturan di masing-masing instansi (M Tjiptardjo, 2010). Sehingga sistem data-data pajak tidak langsung update karena sistem informasi dan teknologi di Ditjen Pajak tidak langsung terhubung dengan bank tempat pembayaran pajak (Darussalam, 2010).

Sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan adalah sistem yang mempunyai pengendalian memadai sehingga informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini pengendalian merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari sistem informasi akuntansi yang ada (Romney et al, 2003).

Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Azhar Susanto, 2008:72).

Implementasi sistem informasi akuntansi mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik, dan mengakibatkan sistem pengawasan intern lebih efektif, dan meningkatkan mutu (Mahdi Sajady, 2008). Sistem informasi akuntansi (SIA) pada dasarnya merupakan integrasi dari berbagai sistem pengolahan tansaksi (SPT) atau sub SIA, karena setiap SPT memiliki siklus pengolahan transaksi maka SIA juga dapat dikatakan sebagai integritas dari berbagai siklus pengolahan transaksi, dalam setiap pengolahan transaksi yang dilakukannya, SPT atau sub SIA memiliki berbagai komponen seperti hardware, software, brainware, prosedur, database, dan jaringan komunikasi (Azhar Susanto, 2002:82).

Saat ini fenomena yang terjadi di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) berkaitan dengan tiga komponen SIA, yaitu: software (perangkat lunak), brainware (sumber daya manusia), dan network (jaringan telekomunikasi), sebagai salah satu instrumen penting dalam menghimpun penerimaan negara melalui pembayaran pajak, DJP memiliki sebuah software yakni sistem aplikasi Modul Penerimaan Negara (MPN) yang berlaku efektif sejak 1 Januari 2007 (Heryanto Sijabat, 2011).

Namun pada kenyataannya sampai dengan saat ini software tersebut belum sepenuhnya terintegrasi, hal itu menyebabkan sering terjadinya perbedaan pencatatan antara Ditjen Pajak dan Ditjen Perbendaharaan Negara (Melchias Markus Mekeng, 2010). Tidak terintegrasinya software tersebut juga menjadi salah satu temuan BPK dalam pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) pada tahun 2010 dikarenakan pencatatan penerimaan menurut kas negara dan DJP menunjukkan jumlah yang berbeda (Taufiequrachman Ruki, 2011).

Selain itu pada komponen database dalam Sistem Informasi Akuntansi Ditjen Pajak yaitu belum terintegrasinya data, terjadi kegagalan migrasi data (Siti Kurnia, 2010). Sedangkan Integrasi database dalam sistem informasi akuntansi menuntut kesesuaian antara database yang digunakan (isi dan hubungannya) dengan kebutuhan pemakai, dan ditunjang oleh prosedur yang cocok (Azhar Susanto, 2008:82).

Seperti yang dipaparkan oleh (Chandra Budi, 2011) menyatakan bahwa integrasi juga dibutuhkan pada sistem online antara DJP Bank dan Ditjen Perbendaharaan yang diterapkan pada MPN (Modul Penerimaan Negara). Keharmonisan teknologi yang digunakan dalam jaringan komunikasi (network) harus sesuai

dengan hardware, software sistem operasi yang digunakan, kebutuhan dan kemampuan brainware yang menjalankan, prosedur, dan data yang didistribusikan (Azhar Susanto, 2008:83).

Ternyata hardware yang digunakan oleh Ditjen Pajak kualitasnya belum sesuai dengan kebutuhan pengguna (Agus Martowardojo, 2010). Selain itu menurut (Taufik, 2010) terdapat pula masalah pada komponen jaringan telekomunikasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Ditjen Pajak yaitu koneksi data KPP ke Kantor Pusat yang sering terputus pada yang dipicu transisi jaringan dari provider, akibat kondisi tersebut maka KPP harus melakukan perekaman data secara manual, dan berakibat pada menumpuknya data wajib pajak yang tidak bisa terekam di database kantor pusat Ditjen Pajak.

Fenomena-fenomena pada sistem informasi akuntansi DJP diatas menurut (Anwar Nasution, 2009) tentunya menimbulkan masalah, yaitu secara umum informasi penerimaan pajak yang disajikan oleh aplikasi MPN (Modul Penerimaan Negara) Ditjen Pajak menjadi kurang akurat, selain itu adanya keterbatasan akses informasi Ditjen Pajak bagi BPK, juga membuat BPK terus menduga-duga berapakah sebenarnya potensi penerimaan pajak negara dan informasi yang tidak akurat. Informasi yang tidak akurat adalah informasi sampah yang tidak ada manfaatnya bagi pengambilan keputusan, kemudian menjelaskan pula bahwa akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan sektor publik dan dunia usaha Indonesia masih belum mengalami banyak kemajuan, dikarenakan lambannya perbaikan sistem hukum di Indonesia dan sistem informasi akuntansi (Siti Kurnia, 2011).

Berkembang pesatnya teknologi informasi dan kemungkinan perubahan informasi (Mahdi Salehi dan Abdipour, 2011:76), tetap saja komponen brainware sangat penting, karena keterlibatan sumber daya manusia sebagai pemantau, pengoperasi dan pengguna sistem informasi memberikan dampak kepada manajemen serta ikut menentukan kesuksesan organisasi (Azhar Susanto, 2008:253).

Sistem informasi tidak semata mengintegrasikan komponen hardware, software, brainware, jaringan komunikasi maupun data base serta prosedur (McLeod, 2007:29). Keharmonisan komponen SDM merupakan bagian terpenting dengan komponen lainnya didalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi (Azhar Susanto, 2008:253).

Apabila setiap komponen di dalam sistem informasi akuntansi tidak terintegrasi secara harmonis resiko berantai yang akan muncul, diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian antara informasi pada manajemen tingkat bawah, menengah dan manajemen tingkat atas, bahkan pengguna ekstern, untuk sesuatu yang sama (Azhar Susanto, 2008:63).

Sistem informasi juga diperlukan dalam mengatasi lemahnya pengendalian internal pada sistem dan prosedur yang mengatur suatu transaksi, maka setiap perusahaan perlu menyusun suatu sistem dan prosedur yang dapat menciptakan pengendalian intern yang baik dalam mengatur pelaksanaan transaksi (Tiolina Evi, 2009).

Sesuai dengan Visi Direktorat Jenderal Pajak Menjadi Institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi. Misi Direktorat Jenderal Pajak Menghimpun penerimaan pajak negara berdasarkan Undang-undang Perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan. Sistem terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan memadai bahwa tujuan dan sasaran satuan usaha dapat dicapai, kebijakan dan prosedur ini disebut pengendalian internal, secara bersama-sama membentuk struktur pengendalian internal (Siti Kurnia, 2010:294).

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comissions) mengemukakan sistem yang lebih komprehensif di mana struktur pengendalian internal ini dianggap relevan untuk mencapai tujuan organisasi baik tujuan keuangan maupun non keuangan (Azhar Susanto, 2002:103). Kategori yang berlaku yaitu efektivitas dan efisiensi dalam operasi, reliabilitas laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Wilkinson, 2000).

Pengendalian internal merupakan suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-

tujuan seperti, kendala pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi (Siti Kurnia, 2010:221).

Struktur pengendalian internal merupakan susunan dari unsur-unsur atau komponen pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan (Azhar Susanto, 2002:129). Pengendalian internal ini memiliki keterbatasan yaitu adanya kesalahan dalam pengambilan keputusan, adanya kolusi, penyimpangan manajemen, serta biaya pengendalian intenal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan (Siti Kurnia, 2010:238)

Lembaga pelayanan publik seperti Kantor Pajak tidak efektif pengendalian internalnya, lemahnya pengendalian internal seperti dalam kasus pajak mencerminkan bobroknya wajah birokrasi pelayanan publik (Zainal Arifin, 2010). Maka Kementerian Keuangan (Kemenkeu) kembali menambah kapasitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pajak untuk menguatkan sistem pengendalian kontrol di kantor pajak, Seperti diketahui, Itjen Kemenkeu mengirimkan 18 orang ke kantor pajak. Hal ini dilakukan untuk memperkuat sistem pengendalian kontrol pajak di sana. Komite Pengawas (Komwas) sudah memperoleh izin dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) untuk menambah pegawai dalam Komwas perpajakan. Diperkirakan Komwas Perpajakan akan menambah sekira 40 orang pegawai yang akan mengisi empat bidang yaitu Sekretariat, Monitoring, Kajian, dan Pengaduan. Adapun orang-orang yang dibutuhkan tersebut sebagian besar merupakan pegawai dari Ditjen Pajak dan Ditjen Bea dan Cukai. Seperti diketahui, Itjen Kemenkeu mengirimkan 18 orang ke kantor pajak. Hal ini dilakukan untuk memperkuat sistem pengendalian kontrol pajak di sana. Komite Pengawas (Komwas) juga sudah memperoleh izin dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) untuk menambah pegawai dalam Komwas perpajakan. Diperkirakan Komwas Perpajakan akan menambah sekira 40 orang pegawai yang akan mengisi empat bidang yaitu Sekretariat, Monitoring, Kajian, dan Pengaduan. Adapun orang-orang yang dibutuhkan tersebut sebagian besar merupakan pegawai dari Ditjen Pajak dan Ditjen Bea dan Cukai. (Agus Martowardojo, 2010).

Penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang yang kerap dilakukan oleh para pegawai Ditjen Pajak harusnya membuat para petinggi di Kementerian Keuangan (Kemenkeu) melakukan evaluasi secara menyeluruh atas kinerja entitas yang merupakan bendahara negara tersebut. Evaluasi ini harusnya dilakukan secara menyeluruh. Meliputi seluruh kinerja kementerian terkait, termasuk dengan kebijakan yang mendukung kinerja dari sumber daya manusia (SDM) atau pegawainya. Di mana rasa tingginya remunerasi nampaknya tidak juga menahan kebocoran dalam tubuh institusi tersebut. Sistem Pengendalian Direktorat Jenderal Pajak (DJP) harus dievaluasi terlebih dahulu dan dalam konstitusi kewenangan tersebut harus diimplementasikan oleh BPK yang bertugas menilai tingkat kekuatan Pengendalian dari obyek pemeriksaan. Hal ini, lanjutnya tertuang dalam UU No.15 thn 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Jadi yang perlu didorong selain penegak hukum adalah peran utama dari BPK yang memang seharusnya melakukan evaluasi atas Sistem Pengendalian Intern Ditjen Pajak terkait pengamanan Pendapatan Negara dari sektor Pajak. Anggota Badan Anggaran DPR RI (Bambang Soesatyo, 2010).

1.2 Identifikasi Masalah

Menetapkan masalah-masalah yang akan dianalisis terhadap suatu perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

2 Kementerian keuangan khususnya Direktorat Jenderal Pajak telah menjatuhkan hukuman disiplin terhadap para pegawainya sesuai yang melanggar perilaku utama menjadi budaya organisasi.
3 Sistem Informasi Akuntansi belum sepenuhnya terintegrasi.
4 Lemahnya pengendalian internal di Kantor Pelayanan Pajak.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi pada KPP di Kanwil Jawa Barat I.
2. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal pada KPP di Kanwil Jawa Barat I.

3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi dan implikasinya pada pengendalian internal pada 10 KPP Kanwil Jawa Barat I secara parsial maupun simultan.

1.4 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis informasi mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal di KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin penulis capai dalam melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasikan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi pada 10 KPP di Kanwil Jawa Barat I.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal pada 10 KPP di Kanwil Jawa Barat I.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi dan implikasinya pada pengendalian internal secara parsial pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I.

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

1) Budaya Organisasi

Menurut Wilkins (1983) mendefinisikan Budaya Organisasi yaitu :"Budaya sebagai sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya. Lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok etnis tertentu, desa di daerah, atau sebuah organisasi. Arti yang dapat dibagi bersama tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan ,slogan.legenda, arsitektur, dan barang bautan simbolis" (Adam Ibrahim Indrawijaya, 2010:195)

Shein (2004) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi ekternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan, terkait dengan masalah-masalah tersebut(Prabundu Tika, 2010)

Berdasarkan pengertian diatas maka indikator budaya organisasi (Shein 2004) adalah

1. Artifak dan Kreasi
2. Nilai-nilai
3. Asumsi Dasar
4. Perilaku individu (Stephen P.Robbins, 2003)

2) Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan suatu perangkat dari bagian-bagian yang saling berhubungan erat satu sama lain. Menurut Krismiaji dalam bukunya Sistem Informasi Akuntansi (2005:2) menyatakan bahwa :

"Sistem adalah serangkaian komponen yang dikoordinasi untuk mencapai serangkaian tujuan".

Sedangkan definisi sistem menurut Mulyadi dalam bukunya Sistem Akuntansi (2001:3) menyatakan bahwa:

"Pada dasarnya sistem adalah sekelompok elemen yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu"

Indikator Budaya Organisasi :

1. Hardware
2. Software
3. Brainware
4. Prosedur
5. Database dan Sistem Manajemen Database
6. Teknologi Jaringan Komunikasi
7. SPT (Siklus Pengolahan Transaksi)

3) Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal menurut Comitte Of Sponsoring Organizazion (COSO) yang dikutip oleh Siti Kurnia (2010 : 221) adalah sebagai berikut:

"Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan seperti, kendalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi".

Pengertian pengendalian internal menurut Siti dan Ely (2010:312) :

"Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini :

a. Keandalan pelaporan keuangan
b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi
c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
d. Efektivitas dan efisiensi operasi"

Adapun indikator dari sistem informasi akuntansi menurut (Siti Kurnia, 2010:224) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)
2. Penentuan Risiko Manajemen (Risk Assesment Management)
3. Aktivitas Pengendalian (Conrol Activities)
4. Pengendalian Pengolahan Informasi
5. Informasi dan Komunikasi (Information ang communication)
6. Pemantauan (Monitoring)

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Soedjono, 2005) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem informasi yang meliputi penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, Budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Seperti yang di ungkapkan (Siti Kurnia Rahayu, 2011) bahwa Budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan implementasi sistem informasi akuntansi dengan pemuktahiran setiap komponen sistem informasi pada pokoknya merupakan upaya peningkatan integrasi setiap komponen sistem informasi akuntansi pada organisasi.

Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Tiolina Evi, 2009) adalah Sistem informasi juga diperlukan dalam mengatasi lemahnya pengendalian internal pada sistem dan prosedur yang mengatur suatu transaksi, maka setiap perusahaan perlu menyusun suatu sistem dan prosedur yang dapat menciptakan pengendalian intern yang baik dalam mengatur pelaksanaan transaksi.

Seperti yang dikemukakan oleh Azhar Sutanto (2002:21) untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi merupakan aset yang terlindungi, terintegrasi dan mendorong pencapaiannya tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka sistem informasi akuntansi tersebut perlu adanya pengendalian internal.

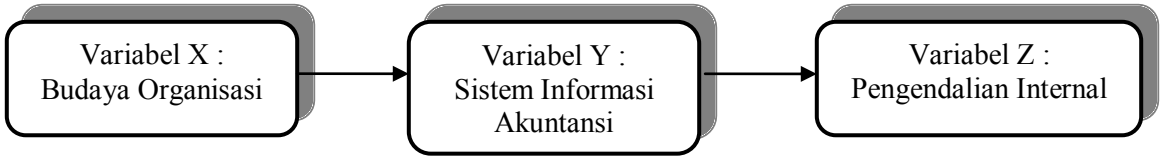
Implementasi sistem informasi akuntansi pada perusahaan menyebabkan peningkatan para manajer dalam proses pengambilan keputusan, pengawasan intern, dan mutu laporan keuangan dan memudahkan proses transaksi perusahaan (Sajady, 2008). Menurut (Siti Kurnia, 2010:294) menyatakan bahwa Sistem terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan memadai bahwa tujuan dan sasaran satuan usaha dapat dicapai, kebijakan dan prosedur ini disebut pengendalian internal, secara bersama-sama membentuk struktur pengendalian internal.

Sistem informasi akuntansi merupakan alat yang digunakan manajemen dalam organisasi untuk memberikan nilai tambah (value added) sehingga dapat menghasilkan keunggulan kompetitif (competitive advantage) bagi organisasi (Stair dan Reynolds, 2006:6). Sistem informasi akuntansi menurut Mitchell et al .(2000) sebagai alat dalam pengendalian manajemen jangka pendek, dan menghasilkan informasi untuk pengguna internal berupa final price, cost dan cash flow. Selain itu sistem informasi akuntansi menghasilkan informasi bagi pengguna eksternal yang dinamis dan kompetitif (Mitchell et al.,2000). Pada jangka panjang sistem informasi akuntansi digunakan sebagai alat untuk pengendalian operasional dan pencapaian program strategis (Mitchell et al.,2000).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah Budaya Organisasi Berpengaruh secara parsial maupun

simultan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya pada Pengendalian Internal.



III. Objek penelitian

Dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat 1. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriftif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor jawaban responden untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Selanjutnya skor jawaban ini ditranformasikan ke dalam satuan persentase sehingga dapat dibuat kategorisasi yang standar. Tranformasi ke bentuk persentase dirumuskan sebagai:

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\ \%$$

Sehingga diperoleh kategorisasi setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kriteria Presentase Tanggapan Respoden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00%- 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat baik

Sumber: Umi Narimawati 2007:85

3.1 Desain Penelitian

1. Untuk menganalisis Budaya Organisasi pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1, digunakan metode deskriptif analysis dan survey dengan cara membandingkan keadaan yang ada dengan teori-teori yang relevan.
2. Untuk menganalisis Sistem Informasi Akuntansi digunakan metode deskriptif analisis dan survey dengan cara membandingkan keadaan yang ada dengan teori-teori yang relevan pada KPP dengan waktu yang telah dijadwalkan.
3. Untuk menganalisis Pengendalian Internal digunakan metode deskriptif analisis dan survey dengan cara membandingkan keadaan yang ada dengan teori-teori yang relevan pada KPP.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya pada Pengendalian Internal pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1 secara parsial dan simultan digunakan metode deskriptif analysis dan verifikatif.

3.2 Operasional Variabel

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Implikasinya pada Pengendalian Internal maka diperlukan operasionalisasi variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Budaya organisasi (X) dan Sistem Informasi Akuntansi (Y) merupakan variabel bebas (Independent) bagi Pengendalian Internal (Z).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Budaya Organisasi	**Budaya organisasi** adalah suatu pola asumsi dasar	*1.* Asumsi Dasar *(Basic*	1) Filsafat	**Ordinal**	**1.**
			2) Berdasarkan		**2.**

(X)	yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi ekternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksanadengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan, terkait dengan masalah-masalah tersebut **(Prabundu Tika, 2010) (Schein ,2004)**	*assumption)* **(Nevizond Chatab,2007:15 dan Schein, 2010:18**)	Historis		
			3) Stabilitas		**3.**
			4) Simbolis		**4.**
		2. Nilai (Values) **(Nevizond Chatab, 2007:15)**	1) Inovasi		**5.**
			2) Perhatian pada hal-hal kecil		**6.**
			3) Ketekunan		**7.**
			4) kriteria penghargaan		**8.**
		3. Norma (Norms) **(Nevizond Chatab, 2007:15;**	1) Standar Perilaku		**9.**
			2) Mengembangkan norma-norma kepercayaan,dan persahabatan		**10.**
		4. Artifacts, **(Nevizond Chatab, 2007:15;**	1) mendistribusikan kekuasaan, otoritas dan status		**11.**
			2) Orientasi hasil		**12.**
			3) Orientasi tim		**13.**
			4) Keteraturan perilaku		**14.**
			5) Iklim organisasi		**15.**
			6) Unit integrasi Pengendalian		**16.**
Sistem Informasi Akuntansi (Y)	**Sistem Informasi Akuntansi** dapat di definisikan sebagai kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling ber-hubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan. **Azhar Susanto (2009)**	1.Hardware	1) Bagian Input	**Ordinal**	**17.**
			2) Bagian Pengolahan		**18.**
			3) Bagian Output		**19.**
		2.Software	1. Operating Sistem		**20.**
			2. Perangkat lunak aplikasi		**21.**
		3.Brainware	Sumber Daya Manusia		**22.**
		4.Prosedur	1. Prosedur		**23.**
			2. Aktivitas		**24.**
		5.Database	1. Organisasi database		**25.**
			2. System Pengolahan		**26.**
			3. Media dan system penyimpanan data		**27.**
		6.Teknologi Jaringan Komunikasi	LAN (Local Area Network) dan WAN (Wide Area Network)		**28.**
		7.Siklus	Modul Penerimaan		**29.**

		Pengolahan Tansaksi (SPT) **Azhar Susanto (2009)**	Negara (MPN		
Pengendalian Internal (Z)	Pengendalian internal adalah sebagai berikut: "Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan seperti, kendalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi". **Comitte Of Sponsoring Organizazion (COSO) yang dikutip oleh Siti Kurnia (2010 : 221)**	1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment),	1) Integritas dan Nilai Etika	**Ordinal**	**30.**
				2) Komitmen terhadap kompetensi		**31.**
				3) Struktur Organisasi		**32.**
			2. Penentuan Risiko Manajemen (Risk Assesment Management)	1) Kualitas Personel		**33.**
				2) Pengenalan Informasi baru		**34.**
			3. Aktivitas Pengendalian (Conrol Activities),	1) Pemisahan Tugas yang cukup		**35.**
				2) Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat		**36.**
				3) Dokumentasi dan pencatatan		**37.**
				4) Pengendalian Fisik		**38.**
				5) Pengecekan		**39.**
			4. Informasi dan Komunikasi (Information communicatio)	1) Akurat		**40.**
				2) Tepat Waktu		**41.**
				3) Relevan		**42.**
				4) Lengkap		**43.**
			5. Pemantauan (Monitoring) (**Siti Kurnia Rahayu, 2010)**	1) Kegiatan terus menerus		**44.**
				2) Evaluasi secara terpisah		**45.**

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu Penelitian Lapangan (Field Research) dan studi kepustakaan (Library Reseach). Pengumpulan data primer dan sekunder dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)
   a) Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
   b) Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai pajak yang MPN, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Penelitian keputakaan (Library Reseach)
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelah literatur berupa buku-buku (text book), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan atau pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian

3.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat 1 yaitu sebanyak 10 KPP. Unit observasi/pengamatan pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jabar 1 khususnya di 10 KPP di Kanwil Jabar 1.

3.5 Teknik Penarikan Sampel

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah jumlah KPP Kanwil Jabar 1 sebanyak 10 KPP. Karena jumlah KPP Kanwil Jabar 1 sebanyak 10 KPP maka pada penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel, karena semua jumlah KPP akan dijadikan sebagai subjek penelitian (sensus). Menurut Cooper (2006:402) mendefinisikan sensus sebagai berikut: *" Census is a count of all the elements in a population".*

3.6 Pengujian Hipotesis

Berhubung data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data seluruh populasi atau sensus, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Menurut *Cooper and Schindler* (2006; 492) mengatakan bahwa "uji signifikansi dilakukan untuk menentukan keakuratan hipotesis berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari data sampel, bukan data sensus". Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, koefisien jalur yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol.

a) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t).

   Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji satu pihak (*one tail test*) dilihat dari bunyi hipotesis statistik yaitu hipotesis nol (H_0) : $\beta = 0$ dan hipotesis alternatifnya (H_1) : $\beta \neq 0$

H_0 : $\beta = 0$: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi.

H_1 : $\beta \neq 0$: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi.

H_0 : $\beta = 0$: Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal.

H_1 : $\beta \neq 0$: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal.

b) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F).

H_0 : $\beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Pengendalian Internal.

H_a : $\beta \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Pengendalian Internal.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

4.1.1 Budaya Organisasi

Jumlah keseluruhan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 70 (empat puluh) eksemplar. Jumlah yang kembali dan diolah sebanyak 62 (enam puluh satu) eksemplar. Tingkat pengembalian sebesar 88,57% tersebut merupakan tingkat pengembalian yang baik, berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2010:197) dan Cooper dan Schindler (2001:314): dengan tingkat pengembalian sebesar 30% sudah termasuk baik dan akan lebih baik bila mencapai 70%. Penyebaran kuesioner penelitian ini ditujukan kepada pegawai dalam organisasi Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat 1 dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada setiap kantor untuk dijawab. Berikut ini disajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

Budaya organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Budaya organisasi diukur menggunakan 4 (empat) dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 16 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden

terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing dimensi.

Setelah diuraikan hasil tanggapan responden pada masing-masing dimensi, selanjutnya untuk mendapatkan gambaran variabel budaya organisasi secara menyeluruh, dihitung akumulasi skor tanggapan responden dari seluruh dimensi yang membentuknya. Berikut gambaran hasil akumulasi tanggapan responden atas keemnpat dimensi yang membentuk variabel budaya organisasi.

Tabel 4.1.1
Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi

Variabel		Skor Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
		5	4	3	2	1				
Budaya Organisasi	F	320	570	88	14	0	4172	4960	84,11	Sangat Baik
	%	32,3	57,5	8,9	1,4	0,0				

Melalui tabel 4.1.1 dapat diketahui persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 84,11% termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya budaya organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I, secara keseluruhan sudah mendukung.

4.1.2 Sistem informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber-sumber seperti orang dan peralatan yang dirancang untuk mentransformasikan data keuangan dan data lainnya menjadi informasi, dan informasi ini akan dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Sistem informasi akuntansi diukur menggunakan 7 (tujuh) dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 13 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing dimensi.

Setelah diuraikan hasil tanggapan responden pada masing-masing dimensi, selanjutnya untuk mendapatkan gambaran variabel sistem informasi akuntansi secara menyeluruh, dihitung akumulasi skor tanggapan responden dari seluruh dimensi yang membentuknya. Berikut gambaran hasil akumulasi tanggapan responden atas ketujuh dimensi yang membentuk variabel sistem informasi akuntansi.

Tabel 4.1.2
Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Variabel		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
		5	4	3	2	1				
Sistem Informasi Akuntansi	F	211	497	98	0	0	3337	4030	82,80	Baik
	%	26,2	61,7	12,2	0,0	0,0				

Melalui tabel 4.18 dapat diketahui persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 82,80% termasuk dalam kategori baik. Artinya sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I, secara keseluruhan sudah berfungsi dengan baik.

4.1.3 Pengendalian Internal

Pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Pengendalian intern diukur menggunakan 5 (lima) dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 16 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing dimensi.

Setelah diuraikan hasil tanggapan responden pada masing-masing dimensi, selanjutnya untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai pengendalian intern, dihitung akumulasi skor tanggapan responden dari seluruh dimensi yang membentuknya. Berikut gambaran hasil akumulasi tanggapan responden atas kelima dimensi yang membentuk variabel pengendalian internal.

Tabel 4.1.3
Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Pengendalian Internal

Variabel		Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
		5	4	3	2	1				
Pengendalian intern	F	277	567	147	0	1	4095	4960	82,56	Baik
	%	27,9	57,2	14,8	0,0	0,1				

Melalui tabel 4.24 dapat diketahui persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 82,56% termasuk dalam kategori baik. Artinya pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I, secara umum sudah dilakukan dengan baik.

4.2.1 Keterkaitan antar Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Sistem Informasi Akuntansi

4.2.1.1 Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel sistem informasi akuntansi berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan pengendalian intern sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

4.2.1.2 Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (dukungan manajemen), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$(P_{ZY}) = r_{YZ} = (0,962)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi sebagai berikut.

Tabel 4.2.1.1
Koefisien Jalur Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.035	6.155		-3.093	.015
	Y	1.729	.174	.962	9.963	.000

a. Dependent Variable: Z

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,962 pada tabel 4.29 merupakan nilai koefisien jalur sistem infromasi akuntansi terhadap pengendalian intern. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel sistem infromasi akuntansi terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I.

4.2.1.3 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi dukungan manajemen terhadap sistem informasi akuntansi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$R^2_{ZY} = (P_{ZY})^2 = (0,962)^2$$
$$= 0,925$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi sistem infromasi akuntansi terhadap pengendalian intern sebagai berikut.

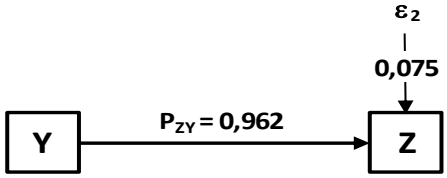
Tabel 4.30
Koefisien Determinasi Sistem Infromasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962[a]	.925	.916	1.85170

a. Predictors: (Constant), Y

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh sebesar 92,5% terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I, sementara sisanya 7,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar sistem infromasi akuntansi.



Gambar 4.2.1.1 Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

4.2.1.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah budaya organisasi berpengatuh terhadap sistem informasi akuntansi serta implikasinya terhadap pengendalian intern, maka dilakukan pengujian hipotesis. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YX}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{YX}\right)}{\left(n-2\right)}}}$$

Keterangan:
P_{YX} = Koefisien jalur
R^2_{XY} = Koefisien determinasi
n = jumlah data

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Pada sub struktur yang kedua variabel budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi yang berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) implikasinya pengendalian internal yang berperan sebagai variabel dependen (endogenus variabel).

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi

Ha: $\rho_{YX} \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi

:

Statistik uji:

$$t_{hitung} = \frac{0,698}{\sqrt{\frac{\left(1-0,487\right)}{\left(10-2\right)}}} = 2,756$$

Nilai statistik uji t sebesar 2,756 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.21, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 8 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,306. Karena t_{hitung} (2,756) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,306) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang

kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha) sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 48,7% terhadap sistem informasi akuntansi, dimana dengan semakin sesuai budaya organisasi akan membuat sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I semakin baik.

4.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian intern

Hipotesis:

Ho: $\rho_{ZY} = 0$ Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern

Ha: $\rho_{ZY} \neq 0$: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian intern

Statistik uji:

$$t_{hitung} = \frac{0,962}{\sqrt{\frac{(1-0,925)}{(10-2)}}} = 9,963$$

Nilai statistik uji t sebesar 9,963 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.23, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 8 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,306. Karena t_{hitung} (9,963) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,306) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha) sehingga disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I. Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh sebesar 92,5% terhadap pengendalian intern, dimana dengan semakin baik sistem informasi akuntansi akan meningkatkan pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, pengembangan hipotesis atas dasar teori-teori yang berhubungan, serta hasil analisis yang telah dibahas sebagaimana telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I dengan arah positif. Artinya dengan semakin sesuai budaya yang diterapkan dalam organisasi akan membuat sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I semakin baik.
2. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I dengan arah positif. Artinya dengan semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 48,7% terhadap sistem informasi akuntansi dan Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh sebesar 92,5% terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I. Karena metode deskriptif tidak ada hubungannya dengan verifikatif. Bisa terjadi kemungkinan bila penghitungan metode deskriftifnya tinggi, maka perhitungan verifikatifnya rendah ataupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa budaya organisasi dan teknologi informasi telah terbukti memberikan berpengaruh terhadap kinerja penerimaan pajak, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukkan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kanwil Jawa Barat 1 antara lain sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jabar 1 sudah baik. Namun dalam hal tujuan organisasi mengenai indikator budaya organisasi yaitu mengenai nilai-nilai budaya organisasi seperti ketekunan dalam melakukan pekerjaan, penghargaan bahi karyawan yang selalu menaati peraturan itu masih banyak yang tidak diaplikasikan didalam kegiatan bekerja sehari. Contohnya, pada jam kerja ada karyawan yang sering keluar kantor diluar

jam istirahat, dan merokok disekitar *no smoking area*.

2. Sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian intern pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kantor Wilayah Jawa Barat I dengan arah positif. Hanya saja, *software* yang digunakan pada sebagian besar Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I dalam aplikasi MPN kurang baik. Hal ini terlihat dimana fenomena data realisasi penerimaan pajak belum terintegrasi, kelambanan kinerja aplikasi SIDJP serta migrasi data.
3. Gap yang terjadi antara nilai ideal dan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengendalian perlu ditingkatkan kualitasnya melalui perbaikan pada sistem informasi akuntansi, terutama yang berkaitan dengan aplikasi Modul Penerimaan Negara. Terutama kualitas pada hardware, software, database, jaringan komunikasi, dan sistem pengolahan transaksi berbentuk MPN pada Kantor Pelayanan Pajak Kanwil Jawa Barat I agar sesuai dengan kebutuhan.
4. Pada dasarnya pengendalian internal yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jabar I bisa dibilang sudah baik terutama dalam lingkungan pengendalian. Namun masih belum mencapai nilai ideal. Fenomena yang terjadi pada pengendalian internal terutama pada dimensi informasi dan komunikasi yaitu tingkat keakuratan aplikasi sistem MPN belum memenuhi tujuan pengendalian. Hal ini mengakibatkan proses pengendalian internal di sebagian besar Kantor Pelayanan Pajak Kanwil.