PENGARUH INFORMATION TECHNOLOGY RELATEDNESS DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(*Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

OLEH :

LUTHVAN PUTRA

BP/NIM. 2008/02208

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2016

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh *Information Technology Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan

(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang)

Nama	: Luthvan Putra
BP/NIM	: 2008/02208
Program Studi	: Akuntansi
Keahlian	: Akuntansi Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Januari 2016

Disetujui oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	Halmawati, SE, M.Si
NIP. 19771123 200312 1 003	NIP. 19740303 200812 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP : 19730213 199003 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Judul	:	Pengaruh *Information Technology Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang)
Nama	:	Luthvan Putra
BP/NIM	:	2008/02208
Program Studi	:	Akuntansi
Keahlian	:	Akuntansi Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi

Padang, Januari 2016

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	
2. Sekretaris : Halmawati, SE, M.Si	
3. Anggota : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	
4. Anggota : Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Luthvan Putra
NIM / BP	:	02208 / 2008
Tempat / Tanggal Lahir	:	Padang/ 09 Maret 1990
Program Studi	:	Akuntansi
Keahlian	:	Akuntansi Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat	:	Jalan Singkarak Raya 73 Perumnas Koto Baru Kab. Solok
No. HP/Telepon	:	081363374366
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Information Technology relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang)

Dengan ini meyatakan bahwa:

1. Karya tulis / skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya / pendapat yang telah ditulis / dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang, dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis / skripsi ini sah, apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Februari 2016

Yang menyatakan,

Luthvan Putra

02208/ 2008

ABSTRAK

Luthvan Putra 2008/02208 : Pengaruh *Information Technologi Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan (*Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan dan di Kota Padang*), 2016.

Pembimbing I : Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak
II : Halmawati, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Information Technology Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *total sampling* dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh kantor Cabang Perbankan yang ada di Kota Padang dengan jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 18 sampel dari 25 sampel yang diteliti. Penelitian disebarkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Information Technology Relatedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan menuju alam berilmu pengertahuan dan berteknologi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul " **Pengaruh *Information Technology Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan** ". Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak sebagai pembimbing I dan Ibu Halmawati, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.

5. Keluarga besar dan orang-orang terdekat penulis atas kasih sayang, perhatian serta bantuan moril dan materil demi kelancaran penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang banyak memberikan saran, bantuan, dan dorongan dala penyusunan skripsi ini..
7. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, penulis mohon maaf. Semoga penelitian berikutnya akan menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Padang, Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 10

C. Tujuan Masalah 10

D. Manfaat Masalah 10

BAB II. KAJIAN TEORI 12

A. Kajian Teori 12

1. Kinerja perusahaan 12

a. Pengertian kinerja 12

b. Pengertian kinerja perusahaan 13

c. Pengukuran kinerja 14

d. Indikator kinerja 19

e. Evaluasi kinerja 21

2. *Information technology relatedness* 23

a. Pengertian teknologi informasi 23

b. Pengertian *information technology relatedness* 24

c. Peranan *information technology relatedness*..... 27

d. Fungsi *information technology relatedness*..... 30

3. Sistem pengendalian manajemen 31

a. Pengertian 31

b. Karakteristik sistem pengendalian manajemen 32

c. Indikator sistem pengendalian manajemen..... 34
4. Penelitian Terdahulu 39
5. Hubungan antar variabel 40
B. Kerangka Konseptual 43
C. Hipotesis 45

BAB III. METODE PENELITIAN 46
A. Jenis Penelitian 46
B. Populasi dan Sampel 46
C. Jenis Data dan Sumber Data 48
D. Teknik Pengumpulan Data 48
E. Variabel Penelitian 49
F. Pengukuran Variabel 49
G. Instrumen Penelitian..... 50
H. Uji Validitas dan Reliabilitas..... 51
I. Uji Asumsi Klasik 52
J. Teknik Analisis Data..... 54
1. Analisis Deskriptif 54
2. Metode Analisis 56
3. Uji Hipotesis..... 57
K. Definisi Operasional 58

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 60
B. Analisis deskriptif…….. 61
C. Deskripsi Hasil Penelitian……..... 63
D. Statistik Deskriptif……. 69
E. Uji Validitas dan Reliabilitas……. 70
F. Uji Asumsi klasik 72
G. Analisis data..... 75
H. Uji Hipotesis..... 77
1. Uji F 77

2. Uji t..... 78
I. Pembahasan 79
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 83
A. Kesimpulan 83
B. Keterbatasan Penelitian 83
C. Saran Penelitian..... 84
DAFTAR PUSTAKA..... 85

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Daftar Nama Perusahaan Perbankan Kota Padang 47

2. Daftar Skor Jawaban Pernyataan Berdasarkan Sifat..... 50

3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 50

4. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner..... . 60

5. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin..... 61

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan..... 62

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 63

8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perusahaan 64

9. Distribusi Frekuensi Variabel *Information Technology Relatedness*..... 65

10. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Manajemen..... 67

11. Statistik Deskriptif 69

12. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* Terkecil 70

13. Nilai *Cronbach`s Alpha* Instrumen Penelitian..... 71

14. Uji Normalitas..... 72

15. Uji Multikolinearitas …….. 73

16. Hasil Uji Heterokedastisitas 74

17. Hasil Uji *Adjusted* R^2 75

18. Regresi Berganda 76

19. Hasil Uji F 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Kerangka Konseptual 45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian 87
2. Tabulasi Uji Coba Variabel (*Pilot Test*)..... 92
3. Tabulasi Variabel Penelitian 95
4. Hasil Olah Data *Pilot Test*..... 102
5. Analisis Data Penelitian 104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan dan munculnya banyak jasa keuangan baik dari lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank mempunyai peran yang penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Hal ini sekaligus menyadarkan masyarakat akan manfaat yang diberikan oleh jasa keuangan bagi pemenuhan kebutuhan mereka. Sesuai dengan landasan hukum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998, bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari mayarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Peran aktivitas lembaga bank ini mendorong penciptaan persaingan antar lembaga bank ini semakin nyata. Tuntutan kinerja bank yang baik menjadi harapan bagi setiap bank untuk dapat melakukannya sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat yang semakin kritis untuk memilih bank yang baik menurut pandangannya. Masyarakat sebagai konsumenpun telah berubah sesuai dengan dimensinya dari masyarakat yang tidak dapat memilih alternative yang baik baginya (*general customer*), kemudian berubah menjadi konsumen yang sudah dapat memilih yang baik (*enlightened customer*), kemudian berubah menjadi konsumen yang sudah memiliki informasi lebih dalam memilih produk yang

hendak dikonsumsi (*informationalized customer*), bahkan saat inipun diperkirakan ada yang telah berubah menjadi konsumen yang mempunyai kekuatan *bargaining* yang tinggi untuk mewujudkan harapannya (*empowered customer*) (Hermawan, 2005). Hal ini merupakan tantangan pihak bank untuk mewujudkan performance dan pelayanan yang baik.

Survei yang dilakukan oleh *Marketing Research* Indonesia tahun 2010 menyatakan tingkat kualitas pelayanan perbankan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pada tahun 2008/2009 kualitas pelayanan perbankan sebesar 76,14%, dan mengalami penurunan pada tahun 2009/2010 sebesar 76,00%. Penyebab penurunan tersebut dikarenakan munculnya berbagai produk layanan baru yang tidak diikuti oleh kemampuan para staf bank untuk memberikan layanan. Hal ini bisa jadi kurangnya pembekalan atau pelatihan (training) kepada para staf sehingga tidak memenuhi harapan nasabah, sehingga akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan (*www.infobanknews.com*).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian organisasi atau perusahaan yang nantinya akan dipublikasikan kepada pihak tertentu. Mink (1993) dalam Gani (2013) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, pengendalian diri, kompetensi.

Kinerja bagi setiap perusahaan sangat penting begitu juga dengan perusahaan perbankan, karena bank merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang jasa, dan bertanggung jawab terhadap beberapa pihak terkait seperti pemilik, pengelola bank, pemerintah dan masyarakat pengguna jasa bank. Kinerja

perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian,2010).

Kinerja perusahaan dapat diukur menggunakan ukuran non keuangan, yaitu mengukur dari perspektif pelanggan, prespektif proses bisnis internal, dan prespektif pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan dan Norton, 2000). Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Pada akhirnya, kinerja merupakan alat manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator. Menurut Wibowo (2007:7), terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu tujuan, motif, alat atau sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. Pengukuran terhadap kinerja perusahaan perbankan akan menghasilkan suatu penilaian yang akan menentukan secara periodik efektivitas operasional perbankan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi personil dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan perbankan.

Salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja yang optimal dari sebuah perusahaan perbankan adalah dengan memanfaatkan penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi di industri perbankan merupakan suatu keharusan. Penggunaan teknologi tersebut seharusnya

mampu memenuhi kebutuhan internal yakni kecepatan proses pelayanan nasabah, kecepatan informasi/pelaporan untuk bahan pengambilan keputusan selanjutnya dan juga penghematan biaya karena berkurangnya tenaga pelaksana. Kebutuhan ekstemal yang seharusnya mampu dipenuhi berupa kelancaran pelaporan kepada pihak terkait misalnya Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, Departemen Keuangan RI serta tentunya yang paling penting adalah kepuasan dari konsumen, sehingga dampak akhir dari penggunaan teknologi yakni adanya perbaikan kinerja secara keseluruhan.

Penerapan teknologi informasi pada sektor perbankan dapat dilihat dari berbagai fasilitas layanan berbasis teknologi yang disediakan oleh bank berupa *Automatic Teller Machine*, *phonebanking*, *internetbanking*, *mobilebanking*, *payment point* dan lain sebagainya. Berdasarkan data di Bank Indonesia, transaksi elektronik yang dilakukan dengan menggunakan kartu (kartu kredit, kartu debet, ATM, kartu ATM + debet) di Indonesia selama jangka waktu Januari s/d Maret 2015, jumlah transaksi yang terjadi adalah sebanyak 80,3 juta transaksi dengan nilai nominal transaksi Rp 838,8 miliar, dan jumlah kartu yang beredar sebanyak 51,35 juta kartu yang diterbitkan oleh 118 penyelenggara (53 penerbit kartu ATM, 20 penerbit kartu kredit, 38 penerbit kartu ATM+Debet, dan 7 penerbit kartu prabayar).

Pemanfaatan teknologi informasi bagi industri perbankan dalam inovasi produk jasa bank juga dibayang-bayangi oleh potensi risiko kegagalan sistem dan/atau risiko kejahatan elektronik (*cybercrime*) yang dilakukan oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Kegagalan sistem dapat disebabkan karena

adanya kerusakan sistem (seperti misalnya server *down*), dan dalam skala luas bisa disebabkan karena adanya bencana alam. Sementara itu, *cybercrime* yang terjadi pada industri perbankan di Indonesia cenderung meningkat di Indonesia seperti terjadinya *identity theft, carding, hacking, cracking, phising, viruses, cybersquating, ATM fraud, dll.* Berdasarkan data Bank Indonesia, terdapat peningkatan yang signifikan terkait penipuan E-Banking dalam 2 tahun terakhir. Pada tahun 2006 terdapat volume laporan 57,766 dengan nilai Rp. 36,5 Triliun, sedangkan pada tahun 2007 terdapat volume laporan 532.533 dengan nilai Rp. 45,7 Triliun, hal ini membawa pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan perbankan. Banyak perusahaan menanamkan investasi yang cukup besar di bidang teknologi informasi untuk memperbaiki produktivitas, profitabilitas dan kualitas operasi. Dengan adanya teknologi informasi pemrosesan data akan mengalami perubahan dari manual ke-otomatisasi (Sunarta, 2005).

Pemilihan dalam penggunaan *information technology* terhadap kinerja perusahaan menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan itu sendiri, untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan ekonomi yang semakin tinggi. Banyak perusahaan memberi penilaian bahwa berinvestasi dalam teknologi informasi adalah cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas ekonomi, profitabilitas dan mutu operasional perusahaan itu sendiri (Devaraj dan Kohli, 2003). Investasi tersebut memberi dukungan perusahaan untuk lebih mendalami ekonomi dengan teknologi informasi agar dapat dimanfaatkan secara efisien dan maksimal, sehingga memberikan hasil yang optimal terhadap kinerja perusahaan (Anggun, 2007). Peningkatkan sistem ekonomi dalam teknologi informasi memberikan

peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan atau mentransformasi produksi, jasa, pasar, proses kerja dan hubungan bisnis mereka (Sambamurthy dan Zmud, 1999 dalam Annur, 2013). Oleh karena itu dibutuhkan penggunaan infrastruktur *information technology* dalam pengelolaan usaha *(information technology relatedness).*

Hubungan antara teknologi informasi dan kinerja perusahaan menjadi ketertarikan para akademisi dan para praktisi. Kelley (1994), Siegel dan Griliches (1992) dalam Devaraj dan Kohli (2003) menyatakan bahwa beberapa hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan positif dari teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan pada level industri.

Hasil berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Annur (2013) tentang pengaruh *information technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan dengan *knowledge management capability* sebagai variabel intervening dapat diperoleh kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh yang singnifikan antara *information technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan pada perbankan di kota Padang.

Selain *information technology relatedness,* untuk menunjang kinerja yang optimal dari sebuah perusahaan adalah dibutuhkannya suatu sistem pengendalian manajemen (Porporato, 2006). Untuk menentukan keberhasilan dan pengembangan yang berkelanjutan, maka perusahaan saat ini harus memiliki sistem yang baik dan tenaga kerja yang berkualitas. Sistem yang baik salah satunya adalah sistem pengendalian manajemen yang optimal.

Anthony dan Govindarajan (2005) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai suatu proses di mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasi strategi organisasi, terkait dengan kegiatan pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen secara formal didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (output) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (Porporato, 2006). Pada dasarnya tujuan dari sistem pengendalian manajemen ini adalah untuk memberikan informasi yang berguna dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan dan evaluasi. Sistem pengendalian manajemen adalah merupakan alat untuk menciptakan kerja sama, baik secara kolektif maupun individual unit organisasi dan menjadi saluran bagi berbagai upaya dan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan spesifik suatu organisasi.

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu proses dan struktur yang tersusun secara sistematis dan digunakan oleh manajemen. Dengan demikian dapat, dikatakan bahwa sistem pengendalian merupakan tindakan untuk mengarahkan operasi perusahaan, dimana tindakan ini dapat berupa koreksi atas kekurangan serta penyesuaian aktivitas agar sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang optimal, suatu perusahaan harus terorganisasi dengan baik, memiliki visi dan misi, dan memiliki kemampuan pengendalian

manajemen yang dapat membantu menciptakan kondisi yang konduktif dalam suatu sistem bagi proses pengambilan keputusan. (Muchlis, 2009).

Industri perbankan termasuk salah satu usaha dibidang jasa yang cukup dinamis bahkan dikatakan sebagai jantung dari kegiatan kegiatan industri lainnya. Manajemen memerlukan alat untuk mengarahkan dan mengendalikan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Alat untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan tersebut adalah sistem pengendalian.

Sistem pengendalian manajemen yang lemah akan memberi dampak negatif pada kinerja perusahaan. Pada akhirnya, perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dari itu diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memadai agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Sistem pegendalian manajemen yang baik akan menurunkan ketidakpastian dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dimana kemudian akan meningkatkan kinerja. Selain itu sistem pengendalian manjemen juga digunakan untuk mengatur sumber daya yang diperoleh agar digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga akan meningkatkan output yang di hasilkan, tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang pencapaian harapan output yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan perilaku yang

diinginkan partisipan, dengan adanya sistem pengendalian manajemen akan menurunkan ketidakpastian dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dimana kemudian akan meningkatkan kinerja.

Pengambil keputusan dalam suatu perusahaan membutuhkan informasi ntuk meningkatkan ekspektasi dari konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang akan mereka ambil, hal ini membuat sistem pengendalian manajemen yang desain intinya, berfungsi menurunkan celah antara harapan dengan kenyataan lapangan, merupakan sumber informasi manajemen yang relevan, karena setiap perusahaan dalam lingkungan persaingan akan menghadapi suatu keadaan dinamis yang membutuhkan informasi yang akurat dan terkini.

Penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya Gani (2013) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen dan implementasi manajemen kualitas terhadap kinerja perusahaan dan memperoleh bukti empiris bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan konstruksi di kota Padang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Information Technology Relatedness* dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perbankan Di Kota Padang)".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh i*nformation technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdapat di kota Padang ?
2. Sejauhmana pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdapat di kota Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan secara empiris :

1. Pengaruh i*nformation technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdapat di kota Padang
2. Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdapat di kota Padang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi peneliti

   Menambah pengetahuan serta memahami tentang Pengaruh i*nformation technology relatedness* dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdapat di kota Padang.

b. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Sebagai sumbangan ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi dan sebagai bahan informasi awal bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji permasalahan yang sama.

c. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja perusahaan

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Mulyadi (2011) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

> "Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan."

Sedangkan pengertian kinerja menurut Moeheriono (2009):

> "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

Pengertian kinerja Menurut Moh Pandubu Tika dalam Yuda Kusumah (2014) menyatakan bahwa:

> "Kinerja adalah hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu."

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian kinerja perusahaan

Menurut Helfert dalam Umar Dani (2013) pengertian kinerja perusahaan adalah: "Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan."

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Menurut Bastian (2001:329), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi .

Menurut Helfert (1996) dalam Annur (2013), kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen. Oleh karena itu, untuk menilai kinerja perusahaan ini perlu dilibatkan analisis dampak keuangan kumulatif dan ekonomi dari keputusan, mempertimbangkannya dengan menggunakan ukuran komparatif.

Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja yang dicapai perusahaan maka perlu dilakukan suatu pengukuran kinerja.

c. Pengukuran kinerja

1) Pengertian pengukuran kinerja perusahaan

Pada dasarnya pengukuran kinerja merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja opersionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, melalui pengukuran kinerja perusahaan juga dapat memilih strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian pengukuran kinerja menurut Moeheriono (2009:61) adalah:

> "Pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian sebagai suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efesiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi."

Menurut Hanafi (2003:69) pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

> "Pengukuran kinerja sebagai "*performing measurement*" (pengukuran kinerja) adalah kualifikasi dan efesiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi."

Dengan demikian pengertian pengukuran kinerja perusahaan adalah suatu usaha formal yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi efesiensi dan efektifitas dari aktifitas perusahaan yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu periode tertentu.

2) Tujuan pengukuran kinerja perusahaan

Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semesti-nya dan untuk merangasang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik berupa hasil kerja dan waktu serta penghargaan. Pengukuran kinerja merupakan suatu hal yang paling penting dalam proses pengendalian.

Menurut Patdono dalam Wibowo (2009:8) mengemukakan tujuan dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

> "Tujuan pengukuran kinerja adalah alat untuk membantu kita mengetahui, mengatur, dan mengembangkan apa yang dibutuhkan oleh organisasi."

Sedangkan tujuan pengukuran kinerja menurut Mulyadi dan Setiawan (2001:353) adalah:

1. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Secara umum, tujuan perusahaan melakukan pengukuran kinerja perusahaan adalah untuk:

1. Menetapkan kontribusi masing-masing divisi atau perusahaan secara keseluruhan atau atas kontribusi dari masing-masing sub divisi dari suatu divisi (evaluasi ekonomi/evaluasi segmen).
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kerja masing-masing divisi (evaluasi manajerial).
3. Memotiviasi para manajer divisi supaya konsisten mengoperasikan divisinya sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan (evaluasi operasi).

3) Manfaat pengukuran kinerja perusahaan

Menurut Sumanth dalam Wibowo (2009:9) manfaat dari pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat memperkirakan efesiensi dalam penggunaan sumber daya.

2. Perusahaan dapat merencanakan target performansi untuk masa datang secara realistis berdasarkan tingkat performansi sekarang.
3. Perusahaan dapat melaksanakan strategi peningkatan kinerja berdasarkan jarak antara performansi aktual dengan performansi yang diharapkan (*performance expectation*).”

Sedangkan menurut Neely & Kennerly dalam Wibowo (2009:9) manfaat dari pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

“Keuntungan yang diharapkan dengan pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu untuk mengetahui seberapa besar tindakan-tindakan yang telah dilakukan selama ini, apakah telah dapat merefleksikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.”

4) Metode pengukuran kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja tersebut ada yang bersifat umum dan ada pula yang bersifat memiliki arti bagi kelompok-kelompok tertentu. Menurut Wibowo (2009:13) sistem pengukuran kinerja terdiri dari beberapa metode yaitu :

1. Prosedur perencanaan dan kontrol pada proyek pembangunan US. Railroad (1860-1870).
2. Awal abad ke-20, Du Pont Firm memperkenalkan *return on investment* (*ROI*) dan the *pyramid of financial ratio* serta Generalm

Motor mengembangkan *innovative management accounting of the time.*

3. Sejak tahun 1925, pengukuran kinerja finansial telah dikembangkan sampai sekarang, diantaranya *discounted cash flow* (*DCF*), *residual income* (*RI*), *economic value added* (*EVA*) *dan cash flow return on investment* (*CFROI*).
4. Keegan et al (1989) mengembangkan *performance matriks* yang mengidentifikasi pengukuran dalam biaya dan non biaya.
5. Maskel (1989) memprakarsai penggunaan *performance measurement* berbasis *world class manufacturing* (*WCM*) dengan pengukuran kualitas, waktu, proses dan fleksibilitas.
6. Cross dan Linch (1988-1989) mengembangkan hubungan antara kriteria kinerja dalam piramid kinerja.
7. Dixon et al (1990) mengenalkan *questionnaire* pengukuran kinerja.
8. Brignal et al (1991) menerapkan konsep nonfinansial.
9. Azzone et al (1991) memprakarsai tentang pentingnya kriteria waktu pada penggunaan matrik.
10. Kaplan dan Norton (1992-1993) memperkenalkan *balanced scorecard* sebagai konsep baru pengukuran kinerja dengan empat pilar utama yaitu: finansial, konsumen, internal proses dan inovasi.
11. Pada tahun 2000, Chris Adam dan Andy Neely memperkenalkan suatu pengukuran kinerja yang mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perusahaan (*stakeholder*) secara keseluruhan

dalam suatu framework pengukuran yang strategis. Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan istilah *performance prism*. (Neely dan Adams, 2000a)."

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kinerja perusahaan melalui metode pengukuran kinerja *balanced scorecard* yang menekankan pada empat perspektif *yaitu financial, costumer, internal business process* dan *learning and growth*

d. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2007:7), terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu tujuan, motif, alat atau sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey Blanchard dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mangandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seeoran dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik, antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

e. Evaluasi kinerja

Untuk dapat menjamin suatu organisasi berlangsung dengan baik, maka organisasi perlu mengadakan evaluasi. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan cara mengukur kinerjanya, sehingga aktivitas organisasi

dapat dipantau secara periodik. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjamin keberhasilan strategi organisasi.

Prinsip-prinsip dalam pengukuran kinerja perusahaan menurut Hansen dan Mowen yang dikutip oleh Rosyati dan Hidayati (2004:51) adalah:

a. Konsistensi dengan tujuan perusahaan.
b. Memiliki adaptabilitas pada kebutuhan.
c. Dapat mengukur aktivitas yang signifikan.
d. Mudah dipublikasikan.
e. Akseptabilitas dari atas ke bawah.
f. Biaya yang digunakan efektif.
g. Tersaji tepat waktu.

1) Manfaat dan tahapan pengukuran kinerja perusahaan

Manfaat pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut menurut Mulyadi (2001:416) adalah:

a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
c. Mengidentifikasi kebutuhan penelitian dan pengembangan personel dan untuk menyediakan kriteria seleksi evaluasi program pelatihan personel.
d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Mulyadi (2001:420), menyebutkan penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama yaitu tahap persiapan dan tahap penilaian.

a. Tahap persiapan terdiri dari tiga tahap rinci yaitu:
    a) Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggung-jawab.
    b) Penetapan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja.
    c) Pengukuran kinerja sesungguhnya.

b. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci yaitu:
    a) Pembandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
    b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
    c) Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2. *Information Technology Relatedness*

a. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi merujuk pada seluruh bentuk cara atau metode yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya (McKeown, 2001 dalam Suyanto, 2005). Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi (Williams, Sawyer, 2005 dalam Suyanto, 2005).

Teknologi informasi merupakan sumber daya berwujud yang dimiliki oleh perusahaan (Hitt, Ireland, Hoskisson, 2001) dan merupakan sumber daya organisasi strategik (Wade & Hulland, 2004 dalam Tanriverdi, 2006). Selain itu juga, Aji (2005), menjelaskan bahwa teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. Oleh karena itu, perusahaan yang mengoperasikan unit bisnis dalam industri memiliki peluang untuk memanfaatkan sinergi teknologi informasi lintas unit dengan menggunakan sumber daya dan proses manajemen teknologi informasi antar unit bisnis yang bersangkutan (Tanriverdi, 2005).

b. Pengertian *Information Technology Relatedness*

Information technology relatedness didefinisikan sebagai keterkaitan penggunaan infrastruktur teknologi informasi dan proses manajemen teknologi informasi antar unit-unit bisnis secara bersama-sama yang terdiri terdiri dari 4 aspek yang saling melengkapi satu sama lain yaitu: *relatedness of information technology infrastructure*, *relatedness of information technology strategy making processes*, *relatedness of information technology human resource management processes, relatedness of information technology vendor management processes*.(Tanriverdi, 2006).

1. Relatedness of information technology infrastructure

Infrastruktur teknologi informasi yang distandarisasi dibagi oleh unit-unit bisnis yang memungkinkan adanya *boundary-spanning* (rentang batas) proses bisnis dan memberikan dasar atau pondasi untuk perubahan

knowledge (Broadbent *et al.*, 1999; Gold *et al.*,2001). Brown dan Magill, (1998) menyatakan bahwa menstandarisasi semua aspek infrastruktur teknologi informasi dilakukan ketika unit-unit bisnis membutuhkan otonomi untuk mempertemukan kebutuhan teknologi informasi mereka yang spesifik.

2. *Relatedness of information technology strategy making processes*

Biasanya strategi teknologi informasi yang sama antar unit-unit bisnis memaksa otonomi dan kinerja unit-unit bisnis individu (Sawhney, 2001). Sedangkan strategi teknologi informasi yang khusus dalam unit-unit bisnis memaksa adanya *boundary-spanning* untuk inisiatif teknologi informasi. Tanriverdi, (2006) menyatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara intervensi perusahaan dan otonomi unit bisnis dalam menggunakan proses penyusunan strategi yang secara langsung memberikan strategi umum untuk membuat keputusan teknologi informasi bagi unit-unit bisnis. Perusahaan memerlukan proses penyusunan strategi teknologi informasi bersama antara unit-unit bisnis untuk mengembangkan strategi teknologi informasi khusus mereka, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan ketaatan mereka pada tujuan perusahaan. Proses penyusunan strategi teknologi informasi bersama antara unit-unit bisnis membantu perkembangan pemahaman terhadap kebutuhan *knowledge* antar unit-unit bisnis. Identifikasi sumberdaya *knowledge* yang dapat dipakai antar unit-unit bisnis yang *multiple*, dan menarik unit-unit bisnis tersebut untuk berinvestasi tidak hanya dalam

infrastruktur teknologi informasi yang mereka miliki, tetapi juga dalam *boundary-spanning* inisiatif teknologi informasi untuk *knowledge management capability lintas unit*.

3. *Relatedness of information technology human resource management processes*

Pembagian tujuan, prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan bahasa bersama antara kemampuan teknologi informasi dalam unit-unit bisnis merupakan hal yang penting untuk proses penciptaan dan pemeliharaan infrastruktur teknologi informasi bersama diantara unit-unit bisnis perusahaan yang memiliki unit-unit bisnis terintegrasi (Tanriverdi, 2006). Perusahaan dapat menanamkan tujuan dan nilai-nilai secara bersama-sama pada kemampuan teknologi informasi ke dalam unit-unit bisnis dan membantu perkembangan *partnership* lintas unit dan persepsi keuntungan bersama dengan menggunakan pengrekrutan, pelatihan, perbaikan insentif, dan *retention processes* bersama (Brown, 1999). Proses manajemen sumber daya manusia teknologi informasi lebih mengarah pada kontribusi dalam menciptaan dan memelihara teknologi informasi yang berdasar pada mekanisme koordinasi perusahaan ketika para ahli di bidang teknologi informasi mengerti kebutuhan secara keseluruhan dan harapan perusahaan serta pembagian nilai, tujuan, dan insentif, secara bersama-sama.

4. Relatedness of information technology vendor management processes

Unit-unit bisnis mengembangkan hubungan dengan vendor-vendor teknologi informasi untuk sumber teknologi mereka dan kebutuhan jasa. Unit-unit bisnis biasanya melakukan otonomi dalam menetukan tujuan strategi dari hubungan tersebut, negosiasi kontrak, perjanjian dan pengaturan hubungan (Useem dan Harder, 2000). Proses manajemen vendor yang sama memungkinkan perusahaan untuk mengatur hubungan vendor dari unit-unit bisnis tersebut sebagai *portofolio* yang saling terkait dimana unit-unit bisnis dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya teknologi informasi mereka dari vendor-vendor pilihanmereka. Ketika perusahaan mengkoordinasi hubungan vendor unit bisnis tersebut, secara eksternal sumberdaya teknologi informasi yang diminta mengikuti standar perusahaan dan perusahaan biasanya mengurangi investasi yang berlebih-lebihan, pertentangan *hardware* dan *software*, dan pe-nyimpangan dari infrastruktur teknologi informasi yang biasa digunakan. Oleh karena itu, perusahaan lebih suka memelihara *a firm-wide* infrastruktur teknologi informasi yang meningkatkan *knowledge management capability lintas unit*.

c. Peranan *information technology relatedness*

Peranan teknologi informasi bagi perusahaan sangatlah penting. Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Apalagi dengan kondisi saat

ini, dengan persaingan dan fluktuasi dunia bisnis yang tinggi sehingga penerpan TI bukan hanya sebagai *supporting tools* saja, tetapi menjadi *strategic tools*, dimana fungsi dan perannya lebih komprehensif dan lebih luas terkait pada visi, misi dan tujuan perusahaan.

Peran teknologi informasi bagi sebuah perusahaan dapat dilihat menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R. Terry yang dikutip oleh Gustitia Putri Perdana (2009), menyatakan bahwa ada 5 peranan mendasar teknologi informasi di sebuah perusahaan, yaitu:

Penjelasan untuk kelima peran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai *supporting agency* dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah sebagai sebuah *firm infrastructure*.
2. Fungsi *monitoring and control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktifitas di leve l*manajerial embedded* di dalam setiap fungsi manager, sehingga srtuktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadi interaksi efektif dengan para manager di perusahaan terkait.
3. Fungsi *planning and decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai enabler dari

rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah *knowledge generator* bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat fungsi strategis tersebut di atas.

4. Fungsi *communication* secara prinsip termasuk ke dalam *firm infrastructure* dalam era organisasi modern dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.
5. Fungsi *interorganisational* merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada implentasi *Supply Chain Management* atau *Enterprise Resource Planning* membuat perusahaan melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya. Bahkan tidak jarang ditemui perusahaan yang cenderung melakukan kegiatan pengalihdayaan atau *outsourcing* sejumlah proses bisnis terkait dengan manejemen teknologi informasinya ke pihak lain demi kelancaran bisnisnya. Tipe Fungsi peranan teknologi informasi ini secara langsung akan berpengaruh terhadap rancangan atau desain struktur organisasi perusahaan; dan struktur organisasi departemen, divisi,

atau unit terkait dengan sistem informasi, teknologi informasi, dan manajemen informasi.

d. Fungsi *information technology relatedness*

Terdapat enam fungsi dari teknologi informasi dalam Sutarman (2009:18) yaitu sebagai berikut:

Penjelasan dari ke enam fungsi dari teknologi informasi tersebut adalah:

1. Menangkap (*Capture*)

   Mengkompilasi catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.

2. Mengolah (*Processing*)

   Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

   a) *Data processing*, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.
   b) *Information processing*, suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.
   c) *Multimedia system*, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan *(Generating)*

   Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik dan sebagainya.

4. Menyimpan *(Stronge)*

   Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk, tape, disket, cd (compact disk),* dan sebagainya.

5. Mencari kembali (*retrival*)

   Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas, dan sebagainya.

6. Transmisi *(Transmission)*

   Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya, dan sebagainya.

3. Sistem pengendalian manajemen

a. Pengertian

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:20) sistem pengendalian manajemen adalah sebagai berikut :"Sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan aktifitas suatu organisasi disebut sistem pengendalian manajemen."

Menurut Marciariello dan Kirby dalam Abdul Halim, Achmad Tjahjono dan Muh. Fakhri Husein (2009:12) adalah sebagai berikut :

> "Sistem pengendalian manajemen sebagai perangkat struktur komunikasi yang saling berhubungan yang memudahkan pemosresan informasi dengan maksud membantu manajer mengkoordinasikan bagian-bagian yang ada dan pencapaian tujuan organisasi secara terus menerus."

Sedangkan menurut Mulyadi (20011:3) mendefinisikan dengan menyebut istilah sistem perencanaan dan pengendalian manajemen sebagai berikut :

> "Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan."

Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai strategik yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran serta membantu dalam membuat perencanaan dan pembuatan keputusan organisasi.

b. Karakteristik sistem pengendalian manajemen

Sistem pengendalian manajemen merupakan alat untuk meng-implementasikan strategi (Anthony dan Govindarajan, 2005 : 7). Sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia. Sistem

pengendalian manajemen yang baik akan mempengaruhi perilaku sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras;artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu untuk mencapai tujuantujuan perusahaan.

Dengan demikian tujuan utama sistem pengendalian manajemen adalah untuk menyelaraskan tujuan-tujuan itu; yaitu sistem harus dirancang sedemikian rupa sehingga tindakan-tindakan setiap anggota perusahaan untuk meraih kepentingannya sendiri bisa selaras dengan kepentingan perusahaan.

Terdapat enam karakteristik pengendalian manajemen menurut Anthony dan (Govindarajan, 2005 : 13-14) :

1. Dipusatkan pada program-program dan pusat pertanggungjawaban.
2. Informasi yang diproses dari dua jenis data terencana berbentuk program, anggaran atau standar dan data aktual di dalam maupun luar organisasi.
3. Merupakan sistem yang menyeluruh, yang merangkum semua aspek dalam organisasi.
4. Berhubungan dengan struktur keuangan.
5. Aspek perencanaannya mengikuti pola dan jadwal tertentu, dalam hal ini penyusunan anggaran merupakan kegiatan penting dalam proses pengendalian.

6. Merupakan sistem yang terkoordinasi dan terpadu, data dikumpulkan, digabungkan dan diperbandingkan setiap saat pada setiap unit organisasi.

c. Indikator sistem pengendalian manajemen

Meskipun pada banyak literatur sistem pengendalian manajemen yang digunakan menggunakan mekanisme *governance*, secara kontekstual sistem pengendalian manajemen dalam penelitian ini dipandang juga dari persepektif akuntansi dengan melihat mekanisme sistem akuntansi manajemen Porporato (2006), yaitu :

1. Pengangaran dan perencanaan

Anggaran merupakan alat untuk mencegah informasi asimetri dan perilaku disfungsional dari agen serta merupakan proses akuntabilitas publik (Bastian, 2001), Akuntabilitas melalui anggaran meliputi penyusunan anggaran sampai dengan pelaporan anggaran. Selain itu, anggaran merupakan elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen karena anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan keuangan, tetapi juga sebagai alat pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja dan motivasi.

Sistem penganggaran adalah salah satu komponen dari sistem akuntansi internal yang sangat berpengaruh kepada seluruh karyawan dalam perusahaan. Sistem ini juga adalah suatu sistem yang memiliki dampak besar terhada penggunaan sumber daya di dalam banyak organisasi. Karena penyebaran penggunaan anggaran dan penekanan

yang kuat pada informasi penganggaran, maka dasar untuk informasi yang disiapkan haruslah cocok dan tepat.

Kontrol keseluruhan tujuan dari sistem penganggaran adalah kontrol. Kontrol memiliki banyak arti, salah satunya adalah kontrol merujuk pada suatu susunan arahan mengenai apa yang diinginkan dan apa yang harus dilakukan. Perencanaan dan pelaporan kinerja adalah dua fungsi terpenting dari sistem pengganggaran. Rencana anggaran dalam memprediksikan konsumsi sumber daya biasanya menggunakan berbagai macam sumber data, terutama hasil aktual dari tahun sebelumnya. Hasil prediksi konsumsi sumber daya tersebut kemudian diukur dan dibandingkan dengan kinerja terkini. Beban kerja, konsumsi sumber daya saja tidak cukup untuk menjadi dasar evaluasi. Tanpa memperhatikan kerja yang sedang dilaksanakan dalam suatu departemen atau membandingkan ukuran output dengan konsumsi sumber daya, maka kita tidak akan mendapatkan atau hanya sedikit mendapat kepastian mengenai efisiensi suatu departemen. Untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi, maka membedakan antara sumber daya yang disuplai dengan sumber daya yang digunakan sangatlah berguna. Akan tetapi hal ini biasanya jarang dilaksanakan dalam laporan anggaran konvensional.

Evaluasi anggaran sangat jarang sekali dikombinasikan dengan beban kerja suatu departemen. Dimana anggaran didalam fungsi tidak langsung sering bertindak sebagai alat pengesahan bagi manajer untuk

membelanjakan sejumlah uang. Sistem penganggaran seperti ini akan menciptakan disfungsi pada industri yang dikarakteristikan dengan perubahan teknologi yang cepat, dan kebutuhan konsumen. Beberapa anggaran mungkin cocok untuk organisasi yang tersentralisasi dan beroperasi dalam lingkungan yang stabil. Akan tetapi banyak organisasi saat ini cenderung terdesentralisasi dan fokus pada proses lintas fungsional. "Pemikiran proses" ini harus tercermin dalam sistem kontrol perusahaan.

Sistem anggaran konvensional hanya menyediakan sedikit informasi yang relevan untuk mengontrol biaya. Pendekatan dengan anggaran variabel atau fleksibel memang sudah mulai banyak didiskusikan untuk menjawab keterbatasan tersebut, akan tetapi masih belum diaplikasikan secara luas dalam pelaksanaan lapangan. Sistem pengendalian berbasis data akuntansi akan melihat implementasi perencanaan strategis kedalam bentuk formal yaitu penganggaran dan perencanaan perusahaan yang akan melihat dari tujuan penganggaran dan perencanaan, waktu dan kesesuaian anggaran, unit-unit ukuran, fleksibilitas dan partisipasi karyawan, pemisahan penganggaran dari perencanaan, upaya dan tekanan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan anggaran dan kesenjangan anggaran (Porporato, 2006).

2. Alokasi biaya

Alokasi biaya adalah proses perencanaan dengan sub-skala indentifikasi biaya langsung dan tidak langsung, alokasi biaya

periodik dan biaya produk, identifikasi area layanan, biaya gabungan, biaya produk dan sub produk, pembebanan biaya dan prosedur untuk mengkonstruksi biaya produk.

3. Transfer prices

Transfer price adalah proses pertukaran antara dua atau lebih divisi-divisi dalam internal perusahaan yang diperlakukan sebagai pusat pertanggungjawaban laba oleh perusahaan. Nilai barang yang ditransfer merupakan pendapatan bagi divisi penjual dan biaya bagi divisi pembeli. Keputusan penetapan harga transfer akan sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja masing-masing divisi yang terkait dengan ketidak akuratan penilaian kinerja masing-masing divisi, sehingga dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. *Transfer prices*, antar dua profit center, dalam internal perusahaan, dalam perusahaan yang menerapkan kebijakan desentralisasi dalam divisi-divisi profit center.

Transfer prices dalam sistem pengendalian manajemen akan memfokuskan pada aturan *transfer prices*, antar departemen atau divisi, yaitu sistem *transfer prices*, hubungan dengan ukuran kinerja, objek dari *transfer prices*, dan bias pengambilan keputusan dalam *transfer prices*.

4. Pengukuran kinerja karyawan

Pengukuran kinerja (*performance measurement/performance aprraisal*) adalah adalah proses tahunan untuk menilai kinerja

karyawan oleh manajer atau pemilik perusahaan. Pengukuran kinerja secara lebih terperinci adalah suatu sistem formal, terstruktur yang membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. pelaksanaan proses pengukuran kinerja dilakukan dengan beberapa cara dan metode pengukuran kinerja. Elemen dalam metode pengukuran kinerja terkait dengan organisasi karyawan, pekerjaan dan struktur. Dalam proses ini terkait dengan beberapa kreteria dalam mengukur kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem pengendalian manajemen. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus memiliki sistem pengukuran kinerja yang relevan. Pengembangan berkelanjutan membutuhkan keterlibatan secara aktif dari seluruh karyawan dan sistem umpan balik kinerja yang relevan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja adalah dialog berkelanjutan antara manajer dan karyawan yang menghubungkan harapan, umpan balik berkelanjutan, pelatihan, evaluasi kinerja, pengembangan perencanaan, dan tindak lanjut dari suatu tindakan.

Pengukuran kinerja dalam sistem pengendalian manajemen akan memfokuskan pada segmen dan aktivitas yang akan dikontrol, peta tugas, tanggung jawab dan kekuatan, tipe dan ruang lingkup tujuan yang ditetapkan, pola dan aturan sistem pengukuran kinerja, evaluasi hasil dan analisis variasi, sanksi, balas jasa, kompensasi dan insentif (Porporato : 2006).

4. Penelitian Terdahulu

Lestari, dkk (2007) yang meneliti tentang pengaruh *Information Technology Relatedness* terhadap kinerja perusahaan dengan *knowledge management capability* sebagai variabel intervening. Dalam pengujian ini berhasil memberikan bukti bahwa *Information Technology Relatedness* tersebut berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

Luluk (2010) meneliti tentang pengelolaan *knowledge management capability* dalam memediasi dukunan *information technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Information technology relatedness* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Annur (2013) meneliti tentang pengaruh *information technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan dengan *knowledge management capability* sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Information technology relatedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, *Knowledge management capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan dan *Information technology relatedness* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan melalui *knowledge management capability.*

Hasil penelitian Gani (2013) tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen dan implementasi manajemen kualitas terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan kontruksi di kota Padang, menunjukan bahya

adanya pengaruh yang signifikan dari sistem pengendalian manajemen dan implemantasi manajemen kualitas terhadap kinerja parusahaan.

Penelitan yang dilakukan Melina (2014) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja keuangan dan nonkeuangan pada bumn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memengaruhi kinerja keuangan dan kinerja nonkeuangan secara signifikan dan positif.

Titin (2009) meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

5. Hubungan antar variabel

a. Hubungan *information technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan

Information technology relatedness didefinisikan sebagai keterkaitan penggunaan infrastruktur teknologi informasi dan proses manajemen teknologi informasi antar unit-unit bisnis secara bersama-sama yang terdiri dari empat aspek yang saling melengkapi satu sama lain yaitu: *relatedness of information technology infrastructure*, *relatedness of information technology strategy making processes, relatedness of information technology human resource management processes, relatedness of information technology vendor management processes*. (Tanriverdi, 2006).

Information technology relatedness merupakan penggunaan *common information technology* pada lintas bisnis perusahaan. IT ini merupakan suatu model berbasis sumberdaya yang fokus pada sumberdaya yang sukar ditiru atau digantikan dan kemudian diterapkan sebagai suatu *competitive strategis* sehingga perusahaan lain tidak dapat menerapkan strategi yang sama.

Pemilihan dalam penggunaan *information teknology* terhadap kinerja perusahaan menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan itu sendiri, untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan ekonomi yang semakin tinggi. Investasi tersebut memberi dukungan perusahaan untuk lebih mendalami ekonomi dengan teknologi informasi agar dapat dimanfaatkan secara efisien dan maksimal, sehingga memberikan hasil yang optimal terhadap kinerja perusahaan. Peningkatkan sistem ekonomi dalam teknologi informasi memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dibutuhkan *information technology relatedness* dalam pengelolaan usaha.

Penelitian Irna (2013) tentang pengelolaan *knowledge management capability* dalam memediasi dukungan *information technolog relatedness* terhadap kinerja perusahaan: pendekatan *reflective second order factor*. Menyatakan bahwa *Information Technology Relatedness* berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan dan *information technology relatedness* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perusahaan dengan dimediasi oleh *knowledge management capability.*

b. Hubungan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahan

Kinerja merupakan suatu gambaran sejauhmana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Zhang, 2001 dalam david, 2009). Sedangkan pengukuran kinerja merupakan penilaian kinerja, baik pengukuran kinerja finansial maupun non finansial yang merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem pengendalian manajemen. Pengendalian manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajemen suatu organisasi untuk menjamin sumber daya yang diperoleh digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Tatikonda dan Tatikonda, 1998) dalam David (2009).

Porporato (2006) menjelaskan sistem pengendalian manajemen merupakan suatu mekanisme baik formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan informasi yang mampu meningkatkan peluang pencapaian *output* yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan prilaku yang diinginkan oleh partisipan. Sistem pegendalian manajemen yang baik akan menurunkan ketidakpastian dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dimana kemudian akan meningkatkan kinerja. Selain itu sistem pengendalian manjemen juga digunakan untuk mengatur sumber daya yang diperoleh agar digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan

organisasi sehingga akan meningkatkan output yang di hasilkan, tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitan yang dilakukan Melina (2014) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja keuangan dan nonkeuangan pada bumn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memengaruhi kinerja keuangan dan kinerja nonkeuangan secara signifikan dan positif. Semakin baik sistem pengendalian manajemen akan meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan di atas dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan, *information technology relatedness* yang layak dan sistem pengendalian manajemen yang baik di perusahaan perbankan Kota Padang.

Information technology relatedness menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja bisnis di masa mendatng karena menjadi *competitive advantage* yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja di masa mendatang. Terlebih lagi dalam dunia perbankan yang merupakan salah satu sektor industri yang intensitas penyerapan teknologinya cukup tinggi.

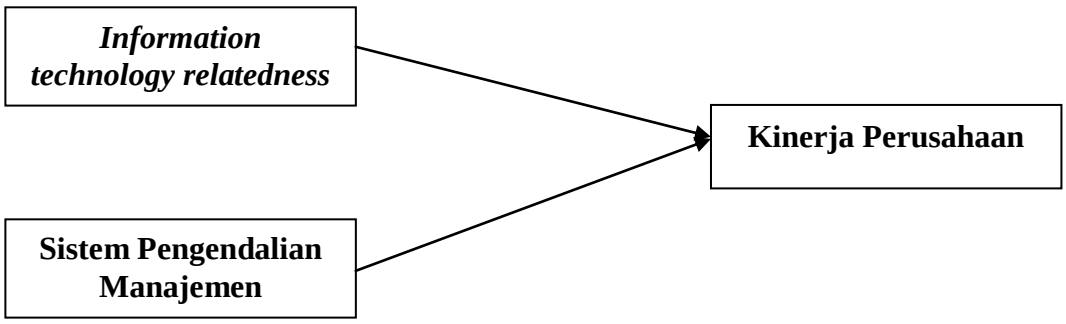
Hal ini dapat dilihat dari berbagai fasilitas layanan berbasis teknologi yang disediakan oleh bank berupa *automatic teller machine, phonebanking, internetbanking, mobilebanking, payment point* dan lain sebagainya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus memiliki sistem pengendalian yang baik. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visinya. Pengendalian manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajemen suatu organisasi untuk menjamin sumber daya yang diperoleh digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang pencapaian harapan output yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan perilaku yang diinginkan partisipan, dengan adanya sistem pengendalian manajemen akan menurunkan ketidakpastian dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dimana kemudian akan meningkatkan kinerja.

Pengambil keputusan dalam suatu perusahaan membutuhkan informasi ntuk meningkatkan ekspektasi dari konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang akan mereka ambil, hal ini membuat sistem pengendalian manajemen yang desain intinya, berfungsi menurunkan celah antara harapan dengan kenyataan lapangan, merupakan sumber informasi manajemen yang relevan, karena setiap perusahaan dalam lingkungan persaingan akan

menghadapi suatu keadaan dinamis yang membutuhkan informasi yang akurat dan terkini.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ingin dibuktikan dari penelitian ini adalah:

H_1 : *Information technology relatedness* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di kota Padang

H_2 : *Sistem Pengendalian Manajemen* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di kota Padang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Information Technology Relatedness* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja perusahaan pada kantor cabang utama perbankan di Kota Padang.
2. Sistem pengendalian manajemenberpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja perusahaan pada kantor cabang utama perbankan di Kota Padang.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian ini sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa uji A*djusted* R^2 adalah sebesar 0,401%. Atau sebesar 40,1%. Ini berarti bahwa kontribusi variabel dependen terhadap variable independenhanya sebesar 40,1%. Dengan kata lain masih terdapat variabel lain yang memiliki konstribusi yang lebih besar bagi Kinerja perusahaan.

2. Peneliti hanya meneliti pada kantor cabang perbankan yang ada di Kota Padang, sehingga untuk kantor cabang perbankan di Kota lain yang berbeda dapat dimungkinkan terjadinya perbedaan kesimpulan.

C. Saran Penelitian

Saran yang diberikan adalah:

1. Bagi organisasi, diharapkan dapat memberikan referensi bagi kantor cabang utama di Kota Padang dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan daya saing.
2. Bagi akademisi, diharapkan agar dapat memberikan tambahan referensi khususnya dibidang akuntansi dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan sampel perusahaan yang lebih banyak dan menambah variabel-variabel lain dalam penelitian ini seperti sistem *reward*, kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anggun dan Zulaikha. (2007). "*Pengaruh Information Technology Relatedness terhadap Kinerja Perusahaan dengan Knowledge Management Capability sebagai Variabel Intervening*" SNA X Makasar. Dipublikasikan 28 Juli 2007.

Annur, Yunisa. (2013). *Pengaruh Information Technology Relatedness Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Knowledge Management Capability Sebagai Variabel Intervening*, Padang : Skripsi FE UNP

Anthony, R. and Govindarajaan, V. (2005). *"Management Control System (Sistem Pengendalian Manajemen)."* McGraw-Hill, Buku Satu, Edisi Kesebelas, Salemba Empat, Jakarta

Bastian, Indra. (2001), " *Akuntansi Sektor Publik* ",Yogyakarta: BPFE.

Devaraj, S. and Kohli, R. 2003. *"Performance Impacts Of Information Technology: Is Actual Usage The Missing Link?* "Management Science. (49:3). Page 273-289.

Gani, Abdel Majed. (2013). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Implementasi Manajemen Kualitas Terhadap Kinerja*, Padang : Skripsi, FE, UNP

Ifada, Luluk M. 2009. "Pengaruh *information Technology relatedness* terhadap kinerja perusahaan (penelitian terhadap perusahaan perbankan di Jawa Tengah)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 12, No. 1, januari 2009,

Irma Maya Sari. (2011). *Pengelolaan Knowledge Management Capability dalam Memediasi dukungan Information Technology Relatedness terhadapKinerja Perusahaan*, Semarang : Skripsi FE UNDIP.

Kaplan, Robert S. dan David P. Norton. (2000). *Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga

Luluk, Muhifatul Ifada. (2009). *Pengaruh Information Technology Relatedness terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Jawa Tengah*, Semarang : Skripsi FE UNDIP

Melina, Dewi Lukman Lo (2014). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajementerhadap Kinerja Keuangan Dan Nonkeuanganpada Bumn, Makassar : Skripsi FE UNHAS*

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: GhaliaIndonesia.

Muclish, Munawar. 2009. Pengaruh *Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja dalam Strategic Supply Relationship dengan Kerjasama sebagai Variabel Intervening*. Tesis Magister, Akuntansi, Undip.

Mulyadi, 2007.*Sistem Akuntansi*, Jakarta :Selemba Empat.

Mulyadi. 2007. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: STIM YKPN.

Porporato Marcell., 2006 "*Impact of Management Control Systems' Intensity ofUse on Joint Venture's Performance : an Empirical Assessmen*t", Journal of Management Control System. Vol 21: page. 512-562

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Tanriverdi, H. 2006. "Performance Effects Of Information Technology Synergies In Multibusiness Firms" *MIS Quarterly*. (70:1). Pp 57-77.

UU Perbankan No.10 tahun 1998. *Perubahan Atas UU Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan*. Jakarta: Bank Indonesia.

Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja* : Rajawali Pers. Jakarta.

www.bi.go.id

www.infobanknews.com