

**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BALAI BESAR
PENGEMBANGAN PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN VOKASI
MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh :

MURNIATI
NPM : 1920050013



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **MURNIATI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920050013**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi/ Akuntansi Sektor Publik**
Judul Tesis : **PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN**



Pengesahan Tesis

Medan, 21 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA. Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak, M.Si., CA

UMSU

Diketahui

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI , M.AP

Ketua Program Studi

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
VOKASI MEDAN**

MURNIATI

1920050013

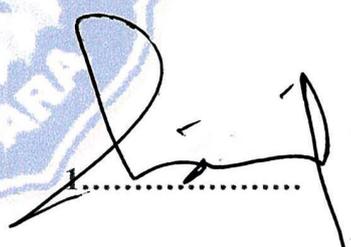
Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Selasa, Tanggal 21 September 2021

Komisi Penguji

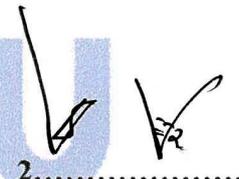
1. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Ketua

1.....

2. Dr. IRFAN, S.E., MM.

Sekretaris

2.....

3. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan / atau doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan , 6 Oktober 2021



Murniati
NPM: 1920050013

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) dengan variable Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel intervening

Murniati
Program Studi Magister Akuntansi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Medan (BBPPMPV) dengan variable Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Manajerial yang berjumlah 35 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 35 orang. Pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square*, dengan inner model dan outer model, dengan inner model dan outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan. System informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan. System informasi akuntansi manajemen tidak memoderasi komitmen terhadap kinerja manajerial di BBPPMPV Medan. System informasi akuntansi manajemen tidak memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja manajerial di BBPPMPV Medan

Kata kunci : Komitmen, budaya organisasi dan system informasi akuntansi manajemen , Kinerja manajerial

ABSTRACT

The Effect of Commitment and Organizational Culture on Managerial Performance at BBPMPPV Medan (Balai Besar for the Development of Quality Assurance for Vocational Education) with Accounting Information System variables as an intervening variable

MURNI

Master of Accounting Study Program

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of commitment and organizational culture on managerial performance at BBPMPPV Medan (Balai Besar for Vocational Education Quality Assurance Development) with the Accounting Information System variable as an intervening variable. The research method used is associative research, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all Managers, amounting to 35 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study, the population was relatively small, as many as 35 people. Data processing uses SmatPLS 3.0 software, with an inner model and an outer model. The results showed that: commitment has a positive and significant effect on Managerial Performance at BBPMPPV Medan. Organizational culture has a positive and significant effect on Managerial Performance at BBPMPPV Medan. Management accounting information system has a positive and insignificant effect on managerial performance at BBPMPPV Medan. The management accounting information system does not moderate the commitment to managerial performance at BBPMPPV Medan. Management accounting information system does not moderate organizational culture on managerial performance at BBPMPPV Medan

Keywords: Commitment, organizational culture and management accounting information systems, managerial performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan”**. Adapun tesis ini disusun untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Program Pascasarjana (S2) Program Studi Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis berusaha agar tesis ini sempurna sesuai dengan yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dorongan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak baik sifatnya moril maupun materil

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis terutama buat kedua orang tua dan keluarga

tercinta terkhusus suami saya Didi Armadi, ST dan ketiga anak-anak saya. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Pertama yang sudah banyak membantu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian proposal tesis ini.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj.Mayasari, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing kedua yang sudah banyak membantu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian proposal tesis ini.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali berbagai pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi di universitas ini.
6. Kepada para teman seperjuangan mahasiswa pascasarjana akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun Ajaran 2019 dan Staf Administrasi di Pascasarjana Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberkahi.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Murniati

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Perumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORI	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Kinerja Manajerial	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja Manajerial	13
2.1.2. Komitmen	14
2.1.2.1 Pengertian Komitmen	14
2.1.2.2 Dimensi Komitmen	15
2.1.2.3. Indikator Komitmen	16
2.1.3. Budaya Organisasi	17
2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	17
2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi	18
2.1.3.3. Indikator Budaya Organisasi	18
2.1.4. Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.4.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	21

2.1.4.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	22
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	22
2.3. Kerangka Konseptua	28
2.4. Hioptesis Penelitian.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Pendekatan Penelitian	36
3.2 Tempat dan waktu Penelitian	37
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian	37
3.4. Defenisi Operasional Variabel	39
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	41
3.6. Tehnik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHAS	58
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Statistik Deskripsi Data.....	55
4.1.2 Hasil Pengujian SEM PLS	60
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis	69
4.2 Pembahasan Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan Dan Saran.....	82
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi Anggaran	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1.	Pelaksanaan Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2.	Populasi Penelitian.....	42
Tabel 3.3.	Sampel Penelitian	43
Tabel 3.4.	Defenisi Oerasional.....	44
Tabel 4.1.	Skala Pengukuran	57
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4.3	Kelompok Usia	58
Tabel 4.4.	Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.5.	Skor Angket Komitmen (X1)	60
Tabel 4.6	Skor Angket Budaya Organisasi (X2)	61
Tabel 4.7	Skor Angket Sistem Informasi Akuntansi (Z)	63
Tabel 4.8	Skor Angket Kinerja Manajerial (Y)	65
Tabel 4.9	Composite Realibility	66
Tabel 4.10	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	67
Tabel 4.11	Disciminant Validity.....	68
Tabel 4.12	R-Square	71
Tabel 4.13	F-Square.....	72
Tabel 4.14	Direct Effect.....	73
Tabel 4.15	Indirect Effect	75
Tabel 4.16	Total Effect	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur.....	51
Gambar 4.1	Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....	70
Gambar 4.2	<i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....</i>	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Salah satu bentuk kegiatan Di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Adalah melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya (Permendikbud No.26 tahun 2020 pasal 10). Searah dengan perkembangan menuju Industri 4.0, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. yang sebelumnya bernama P4TK BBL (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik) telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan kompetensi guru agar mampu melahirkan lulusan yang memiliki kemampuan 4Cs yaitu *Critical Thinking, Communication, Collaboration* dan *Creative*. Strategi peningkatan kompetensi bidang kejuruan, menjalin kerjasama dengan Industri dalam negeri dan lembaga sertifikasi profesi terkait sertifikat Uji Kompetensi Keahlian bagi Guru SMK, dan tahun 2019 ini, telah mengirimkan sejumlah guru SMK keahlian tertentu ke India, China dan Korea. Dengan ruang lingkup kerja nasional, pemanfaatan web menjadi sangat penting untuk menyampaikan dan menerima informasi terkait program-program yang telah dan akan dilaksanakan di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)., diharapkan seluruh guru, siswa dan seluruh pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan menjadi kontributor demi kemajuan pendidikan menuju Industri.

Untuk peningkatan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi diperlukan kinerja yang baik dari para kepala bagian dan seksi yang masuk dalam group manajerial yang melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sesuai dengan visi dan misi institusi yang berorientasi pada penerapan dan pengembangan ilmu dan teknologi manufaktur, maka warna dari seluruh program studi yang diselenggarakan sangat fokus pada diferensiasi keilmuan, Kekhususan pada keilmuan ini memberikan keuntungan akan arah dan fokus pengembangan yang kemudian tertuang pada rencana strategis institusi yang telah ada selama ini.

Pada dasarnya kinerja Manajerial mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Secanggih apapun teknologi dan informasi yang digunakan oleh suatu perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan lancar. kinerja manajerial juga merupakan platform di mana para manajerial diakui atas pekerjaannya yang baik dan penting untuk mengenali pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajerial. Sekalipun manajerial tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik, penting untuk menunjukkan bahwa organisasi tersebut tertarik dengan kinerja individu dan pertumbuhan mereka di perusahaan. Ini memotivasi manajerial untuk bekerja keras, yang pada gilirannya, menguntungkan perusahaan.

Spencer Johnson dalam bukunya "*One Minute Manager*" menegaskan bahwa memberikan feedback adalah tugas utama seorang manajer. Ini dibenarkan oleh banyak ahli psikologis karena *feedback* yang konstruktif akan membangun

motivasi manajerial, dan kita tahu manajerial yang termotivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh manajerial akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan.

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah struktur Direktorat Vokasi, BBPPMPV BBL bertugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya, berbagai upaya peningkatan kompetensi guru agar mampu melahirkan lulusan yang memiliki kemampuan. Upaya tersebut ditunjukkan dengan terusnya instansi melakukan peningkatan penyediaan dana anggaran yang nantinya digunakan dalam mendorong tingginya kinerja manajerial dalam mencapai program-program kerja dari Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan.” Sebagaimana tertuang dalam penyerapan anggaran dan realisasi anggaran dibawah ini:

Tabel. 1.1
Realisasi Anggaran Belanja BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) Per- Tahun 2018 s/d 2020

NO	TAHUN	PAGU	TOTAL REALISASI	%	SISA ANGGARAN	%
1	2018	108.896.162.000	106.629.845.000	97,92	2.266.317.000	2,08
2	2019	122.729.341.000	117.303.758.922	95,58	5.425.583.000	4,42
3	2020	45.590.167.000	40.068.536.783	87,89	5.521.631.000	12,11

Sumber Data :Laporan Realisasi Anggaran BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi).

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, menunjukkan bahwa realisasi anggaran dari Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Mengalami fluktuasi setiap tahunnya, meskipun dilihat dari persentase realisasi anggaran dari tahun 2018, 2019 dan 2020 masih terlihat baik. Rendahnya realisasi anggaran menunjukkan oleh masih rendahnya kinerja manajerial dari instansi. Secara umum realisasi anggaran adalah pencapaian dari suatu estimasi yang ingin dicapai selama periode waktu tertentu (Abdul Halim dan Syam Kusufi, 2012:104)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah anggaran yang di tetapkan dan realisasi belanja Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Mengalami penurunan dari tahun 2019-2020. Dapat kita lihat data pada tahun 2019 anggaran dana yang di keluarkan sebesar Rp. 122.729.341.000 dengan dana yang direalisasikan berjumlah Rp. 117.303.758.922 dengan sisa anggaran sebesar 4,42%. sedangkan pada tahun 2020 dana anggaran semakin menurun menjadi Rp. 45.590.167.000 dan realisasi anggaran 40.068.536.783 dan sisa anggaran sebesar 12.11%. Disini dapat diketahui bahwasanya salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial adalah belum dijalankan secara baik yaitu berkaitan dengan kemauan manajerial yang merupakan salah satu alat ukur dari komitmen, hal ini dapat terlihat dari sisa anggaran yang terealisasi menurun dan tidak menjadikan dana realisasi ditahun sebelumnya sebagai pedoman atau acuan untuk perbaikan di tahun yang akan datang.

Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja manajerial masih rendah, diantaranya kemauan manajerial dalam menyelesaikan program yang dibuat, masih lemah, dilihat dari table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Tahun	Jumlah Program	Realisasi
2018	8	6
2019	8	5
2020	5	4
Total	21	15

Sumber Data: BBPPMPV

beberapa Program pada tahun 2018 yang ada di BBPPMPV ada 8 macam program yang ada dan ada 2 program yg tidak tuntas dan pada tahun 2019 ada 8 program, dan ada 3 program yang tidak tuntas sedangkan di tahun 2020 ada 5 program dan 1 program yang tidak terlaksana dikarenakan adanya pandemic covid 19 maka banyaknya pekerjaan dilaksanakan di rumah, sehingga tanpa pengawasan dari pimpinan. Menurut Luthan (2012) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, padahal konsistensi sangat diperlukan untuk keterlibatan para manajerial dalam pekerjaan yang tinggi, konsistensi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan Keinginan yang kuat dan kemauan usaha yang tinggi. Selain itu komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas para manajerial pada organisasi dan proses berkelanjutan

dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.(Mangkunegara, 2011). Streers and Black (2012:88) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa manajerial yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Untuk komitmen para manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Selalu berusaha untuk selalu berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun masih saja diemukan kendala-kendalaseperti masih ada oknum manajerial belum dilengkapi motivasi yang tinggi untuk bisa memaksimalkan penyerapan anggaran sehingga realisasi anggaran bisa dioptimalkan. Selain itu masih kurangnya kemauan dari para manajerial untuk bisa lebih meningkatkan komitmennya, hal tersebut sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja manajerial..

Pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.(Moehariono, 2011)

Budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.(Judge & Robbins, 2011)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasan, 2017) dapat membuktikan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Manajerial. Dan diperkuat oleh (Shanaz, 2013) yang membuktikan bahwa keseluruhan hasil budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dipilih rumah-rumah perangkat lunak di Pakistan.

Sebagaimana penelitian terdahulu, pada kenyataannya peneliti juga menemukan fenomena yang hampir sama dengan penelitian terdahulu berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, yaitu budaya organisasi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. tersebut belum berorientasi pada kerjasama secara tim atau *Team orientation* sehingga berpengaruh terhadap ketepatan dalam pemanfaatan anggaran.

Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sistem informasi akuntansi manajemen. Penelitian yang dilakukan Mardiah Rahmi (2013) menyimpulkan bahwa terdapat dua sikap yang berhubungan dengan komitmen, budaya organisasi dan kinerja manajerial yaitu sistem informasi akuntansi. Menurut Agni Tasya (2011) Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Menurut Atkison, 1995 dalam Rulfah, Fauziah, Fuadi, 2005) menyatakan bahwa Kegagalan akuntansi keuangan dalam menyajikan informasi yang berguna untuk memprediksikan kondisi perusahaan menyebabkan kebutuhan akan informasi akuntansi manajemen menjadi suatu yang tidak dapat memberikan informasi yang

dibutuhkan dalam pengambilan keputusan disetiap fungsi manajemen. Auntansi Manajemen memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membantu para pekerja manajer dan eksekutif dalam membuat keputusan. Beberapa ahli akuntansi mencoba mendefinisikan mengenai system informasi akuntansi.

Sistem informasi akuntansi adalah: “... *a system that collects, records, stores, and processes data to produce information for decision makers. AIS components include: people, procedures and instructions, data, software, information technology infrastructure, and internal controls and security measures.*” (Romney & Steinbart, 2015)

Setiap organisasimemiliki tujuan untuk mencapai kinerja seoptimal mungkin, untuk mencapai kinerja yang optimal tidak terlepas dari penerapan sistem informasi akuntansi manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. sebagai bentuk profesionalisme dalam tugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kinerja manajerial yang berorientasi pada informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja manajer. Namun pada penerapan Sistem informasi akuntansi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Masih ada manajerial yang kurang mengerti penggunaan sistem informasi akuntansi yang berbasis teknologi, yang sebenarnya justru mempermudah penerapannya. Padahal dengan keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat membantu mereka menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku.

Berdasarkan pada uraian diatas, karena terdapat perbedaan hasil dari masing-masing penelitian di tiap-tiap variabel dan adanya fenomena yang terjadi pada perusahaan maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. dengan variable Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel intervening ,”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini,yaitu:

1. Rendahnya kinerja manajerial mempengaruhi rendahnya realisasi anggaran.
2. Komitmen yang dimiliki oleh para manajerial belum dilengkapi semangat yang tinggi untuk bisa memaksimalkan penyerapan anggaran sehingga realisasi anggaran bisa dioptimalkan
3. Masih kurangnya kemauan dari para manajerial untuk bisa lebih meningkatkan komitmennya
4. Budaya organisasi di instansi tersebut belum berorientasi pada kerjasama secara tim atau *Team orientation* sehingga berpengaruh terhadap ketepatan dalam pemanfaatan anggaran
5. Masih ada manajerial yang kurang mengerti penggunaan sistem informasi akuntansi yang berbasis teknologi, yang sebenarnya justru mempermudah penerapannya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan.?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan.?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan?
5. Apakah system informasi akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan?
6. Apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel system informasi akuntansi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel system informasi akuntansi sebagai variabel intervening?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah system informasi akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel system informasi akuntansi sebagai variabel intervening
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel system informasi akuntansi sebagai variabel intervening

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dengan system informasi akuntansi sebagai variable intervening.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis untuk menerapkan sistem anggaran yang efektif sebagai alat bantu manajemen dalam memotivasi dan mengevaluasi kinerja manajerial.

3. Bagi akademisi,

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi manajemen, khususnya untuk memahami Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai variabel Intervening.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Kajian Teori

2.1.1.Kinerja Manajerial

2.1.1.1.Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan bagian dari hasil kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun karyawan ketika mendapatkan seperangkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dimana hasil yang didapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2012)

Suatu pengukuran kinerja manajerial mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya sebab berkaitan dengan pertanggungjawaban alokasi anggaran daerah (Moeheriono, 2011)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja manajerial merupakan kinerja manajer dalam kegiatan-kegiatan manajerial yang meliputi : perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan atau representasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu (Hasibuan, 2016):

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Menurut model mitra-lawyer kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa factor (Moehariono, 2011):

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.1.3. Indikator Kinerja Manajerial

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini (Moehariono, 2011):

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan

3. output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
4. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
5. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
7. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

Menurut Bastian (2016: 267), “indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).”

- a. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

- b. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan

2.1.2.Komitmen

2.1.2.1.Pengertian Komitmen.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Hasibuan, 2016).

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.(Mangkunegara, 2011)

Streers and Black memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.(Steve M. Jex; Thomas W, 2015)

2.1.2.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, (2010) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk (1993), Meyer dan Allen (dalam Herscovitch dan Meyer, 2012) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu :

- a. komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer (dalam Shore dan Wayne, 2013) komitmen afektif didefinisikan

sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.

- b. komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan (Allen dan Meyer dalam Shore dan Wayne, 2013).
- c. komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Morrow (dalam Farkas dan Tetrick, 2009) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu : keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikankemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang

digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi (Snape dan Redman, 2012).

2.1.2.3.Indikator Komitmen

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut(Moehariono, 2011):

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah
2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (dalam Klandermans, 2009 dan Tetrick dkk, 2010) ada empat dimensi untuk melihat komitmen organisasi, yaitu :

- a. loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- b. tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- c. keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.

2.1.3. Budaya Organisasi.

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Pengertian budaya organisasi menurut susanto adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. (Moeheriono, 2011)

Budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. (Judge & Robbins, 2011)

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi adalah system dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku

2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut (Moeheriono, 2011) secara umum dapat dibagi dalam 6 fungsi yaitu:

1. Perasaan Identitas dan Menambah Komitmen Organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
4. Mekanisme kontrol perilaku
5. Mendorong dan meningkatkan kinerja ekonomi baik dalam jangka pendek dan panjang.
6. Penentu arah organisasi mana yang boleh dan yang tidak boleh.

Menurut Robbins (2016 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.3.3.Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun hal tersebut menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi

sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragam ciri, sifat dan elemen yang terdapat dalam Organizational culture.

Adanya tujuh Indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi, namun dengan perincian sedikit berbeda, apabila dibandingkan dengan pendapat (Judge & Robbins, 2011). *nnovaion and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

1. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)

Sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal detail.

2. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat)

Di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

3.. *People orientation* (orientasi pada orang)

Sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.

4. *Team orientation* (orientasi pada tim)

Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual.

Menurut Robbins (2016 : 294), Adapun indicator budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat)

Di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

2. *People orientation* (orientasi pada orang)

Sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.

3. *Team orientation* (orientasi pada tim)

2.1.4. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Beberapa ahli akuntansi mencoba mendefinisikan mengenai system informasi akuntansi.

Sistem informasi akuntansi adalah: “... *a system that collects, records, stores, and processes data to produce information for decision makers. AIS components include: people, procedures and instructions, data, software, information technology infrastructure, and internal controls and security measures.*” (Romney & Steinbart, 2015)

Dari kutipan di atas bisa diartikan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi

orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan.

Sistem informasi akuntansi yaitu, sistem informasi akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. (Amir Mahmud, 2013)

Sistem informasi akuntansi didefinisikan sebagai kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan. (Ayu & Erawati, 2016)

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari suatu sumber daya yang terdiri dari manusia dan peralatan, yang di dalamnya terdapat data sebagai suatu input kemudian diolah menjadi output berupa informasi berbentuk suatu laporan keuangan yang kemudian dikomunikasikan kepada berbagai pihak untuk pengambilan keputusan.

2.1.4.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan pengertian sistem informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi memiliki tujuan untuk menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, bagi para pengguna sistem. Sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut (Sutarman, 2012):

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.
4. Mengumpulkan dan memasukkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.
5. Mengolah data transaksi.
6. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
7. Memberi pemakai atau pemberi keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
8. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Adapun tiga tujuan utama sistem informasi akuntansi menurut yaitu terdiri dari (Krismiaji, 2011):

1. Menjamin bahwa informasi yang dihasilkan dapat dipercaya.
2. Menjamin bahwa aktivitas bisnis dilaksanakan secara efisien dan sesuai dengan tujuan manajemen serta sejalan dengan peraturan yang telah digariskan.
3. Melindungi dan menjaga aktiva organisasi termasuk data lain yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.4.3.Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Pada dasarnya, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan suatu bagian dari sisitem informasi manajemen, dimana menggabungkan konsep sistem informasi dengan manajemen dan juga penghitungan pembukuan keuangan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sebuah sistem informasi yang sengaja

dibuat untuk mempermudah kegiatan atau hal-hal yang berkaitan akuntansi SIA ini memang memiliki manfaat yang luar biasa, kita bisa menyingkat waktu dan memperbesar keakuratan analisis akuntansi. Menurut Sutaram ada beberapa indicator Sistem Informasi Akuntansi (SIA), yaitu:

1. Orang (pengguna sistem)
2. Prosedur dan Instruksi
3. Data
4. Perangkat Lunak (Software)
5. Infrastruktur teknologi informasi
6. Internal controls and security measures

Menurut Sutarma (2012) Adapun indicator dari Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah:

1. Lingkup luas (*Broad scope*)
2. Aktualisasi (*Timeliness*)
3. Pengumpulan (*Aggregated*)
4. Integrasi (*Integrated*)

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang bersumber dari beberapa skripsi dan jurnal ilmiah yang mempunyai hal serupa dengan penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan Penelitian
1	Mardiah Rahmi (2013)	Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)	Mengadakan pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi secara berkala dan rutin, guna meningkatkan jumlah dan kemampuan karyawan yang ahli dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.	Persamaannya adalah pada variable X1, X2 dan y nya. Perbedaannya pada SIA sebagai variable intervening dan lokasi penelitian.
2	AGHNI TASYA OCKTOTAWWA (2015)	Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Suatu Studi Pada PT PINDAD (Persero) Bandung)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan, kesesuaian tugas, dan keahlian pemakai komputer berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana besarnya pengaruh efektivitas penerapan sistem	Persamaannya adalah pada variable X1, X2 dan y nya. Perbedaannya pada SIA sebagai variable intervening dan lokasi penelitian.

			<p>informasi akuntansi sebesar 29,9%, budaya organisasi sebesar 13,0%, kesesuaian tugas-teknologi sebesar 10,5%, dan motivasi sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan. Secara simultan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan, kesesuaian tugas, dan keahlian pemakai komputer berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,4% merupakan pengaruh faktor lain di luar keempat variabel independen yang sedang diteliti</p>	
3	Ni Made Fikiyaya Anjani Dewantari (2019)	Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap	Hal ini berarti semakin tinggiefektivitas penerapan sistem	Persamaannya adalah pada variable X1, X2 dan y nya. Perbedaannya

		inerja manajerial	informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini telah membuktikan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi, kesesuaian tugas dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga sangat mendukung konsep dari TAM, Teori TPC, dan Teori Kontingensi	pada SIA sebagai variable intervening dan lokasi penelitian.
4	Putu Ayu Agnes Veriana (2016)	Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap inerja manajerial pada LPD di Kecamatan Mengwi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh	Persamaannya adalah pada variable X1, X2 dan y nya. Perbedaannya pada SIA sebagai variable intervening dan lokasi

			<p>positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi dan kesesuaian tugas maka semakin tinggi kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Mengwi.</p>	penelitian.
5	Darsana, M. 2013.	The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior in BPR Gianyar Bali. The International	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi akuntansi sebagai variable intervening
6	Gaol, Chr. J. L. 2014	Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi akuntansi sebagai variable intervening
7	Khunsoonthornkit, A., Panjakajornsak, V. 2018.	Structural Equation Model to Assess The Impact of Learning Organization and Commitment on The	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi

		Performance of Research Organizations. Kasetsart Journal of Social Sciences. 1	terhadap kinerja manajerial	akuntansi sebagai variable intervening
8	Kosasih, N. 2014	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi akuntansi sebagai variable intervening
9	Pasaribu, F. 2014.	The Effect of Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employee Performance. International	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi akuntansi sebagai variable intervening
10	Poerwaningrum, H. E., Sudirjo, F. 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj. Isriati Baiturrahman I Semarang).	Hasil penelitian didapa adanya pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial	Perbedaannya tidak menggunakan system informasi akuntansi sebagai variable intervening

2.3. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka konseptual ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merusmuskan hipotesis.

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik

Menurut Luthan (2012) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Arizona, Riniwati , Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi).

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dasar asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam rangka belajar mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Gordon et al., (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan di dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma-norma perilaku

Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, (2013) menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsung

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi).

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Secara situasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti strategi bisnis, penggunaan sistem akuntansi dan faktor lingkungan bisnis. Pengaruh sistem informasi akuntansi dapat mempengaruhi kinerja manajerial dengan variabel moderasi. (Agbejule, 2005) dan (Gul (2011)).

Menurut Fitri, Fauziah (2012) Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai formulir, catatan dan laporan yang telah disusun dan menghasilkan suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian manajemen perusahaan dapat melihat keuangan dengan jelas melalui sistem tersebut. Selain itu, manajemen juga dapat mengontrol kinerja dari sistem yang digunakan. Dahulu pencatatan akuntansi menggunakan cara yang manual..

Hasil penelitian oleh Martini Jurusan Magister Akuntansi STMIK Widya Pratama, Jl. Patriot No. 25 Pekalongan bahwa SIAM mempunyai arah hubungan yang negatif terhadap KM dengan SB sebagai variabel intervening. Sehingga SIAM mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap KM dengan SB sebagai variabel moderator. Regresi berganda yang dilakukan menghasilkan koefisien interaksi (SIAM_SB) sebesar -0,198. Nilai interaksi negatif tersebut bisa menunjukkan bahwa informasi sistem akuntansi manajemen (SIAM) lebih berguna (lebih menunjukkan hasil) pada perusahaan defender daripada perusahaan prospector.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi).

4. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Manajerial melalui Sistem Informasi Akuntansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik

Berjalanya kinerja manajerial dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi tentu tidak lepas dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai dukungan kepada seluruh pelaksana dan manajer dalam melakukan kegiatan organisasi dalam hal ini tentu berkomitmen dalam partisipasi penyusunan anggaran dan sistem pengendalian akuntansi demi tercapainya kinerja manajerial yang diharapkan. Sebagaimana dalam teori (Sumarno, 2005), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi yang mengatakan. Komitmen organisasi dapat memunculkan pula ide-ide kreatif dari bawahan sampai manajer untuk berprestasi dalam tugasnya. Tentunya komitmen mampu meningkatkan kinerja manajerial

dalam organisasi, sebagaimana yang dikatakan (Nouri dan Parker, 1996; dalam Sardjito, 2007)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) melalui Sistem Informasi Akuntansi sebagai variable intervening.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial melalui Sistem Informasi Akuntansi

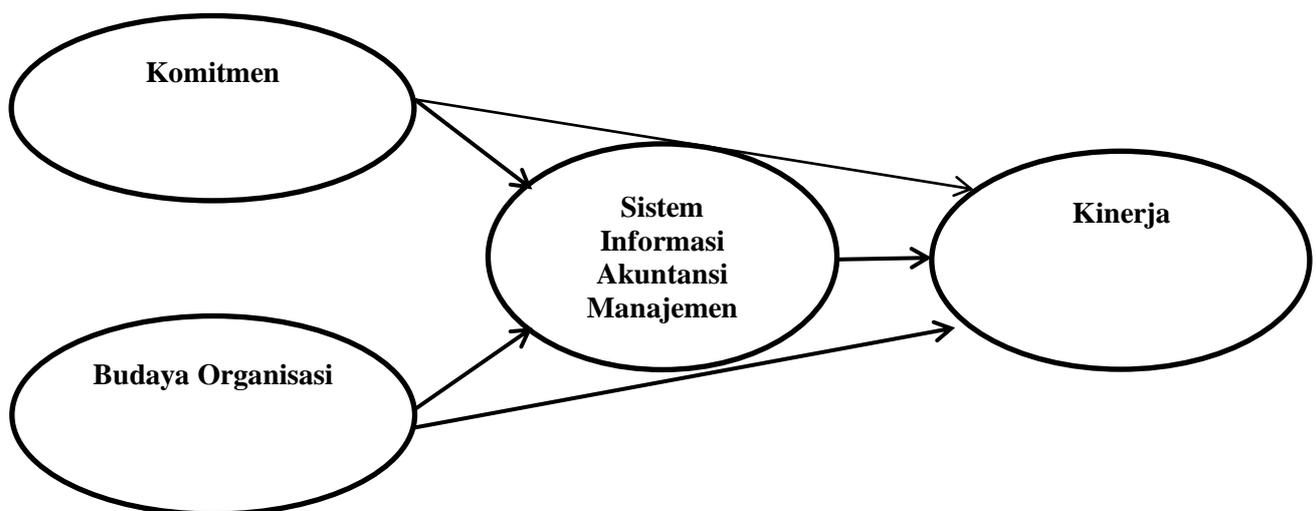
Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi didefinisikan sebagai —pola dasar asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam rangka belajar mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Gordon et al., (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan di dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma-norma perilaku

Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, (2013) menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsung

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) dengan Variabel Sistem Informasi Akuntansi sebagai variable intervening

Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka konseptual menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya. Berdasarkan kerangka konseptual ini maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

Bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang pasti.” (Sugiyono, 2012)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis merumuskan hipotesis yang merupakan perkiraan sementara dari penelitian sebagai berikut :

1. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
3. Komitmen berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.
5. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
6. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial melalui variable Sistem Informasi Akuntansi
7. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui variable Sistem Informasi Akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap Kinerja manajerial DI Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan melalui Sistem informasi Akuntansi Manajemen sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). Jl Setia Budi No 75 Helvetia Timur Medan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Tabel 3.2
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Apr				Mei				Jun				Jul				Agt				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal								■																
4	Perbaikan/Acc Proposal									■															
5	Pengolahan Data									■	■														
6	Penyusunan Tesis										■	■													
7	Bimbingan Tesis												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
8	Seminar Hasil																						■	■	
9	Sidang																						■	■	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2012)

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah manajer tetap bagian akuntansi dan keuangan pada BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Balai	1
2	Kabag Umum	1
3	Ketua Pokja	9
4	Kordinator Wiyaiswara	1
5	Koordinator PTP	2
6	Koordinator P2PN	2
7	Bendahara	3
8	Koordinator Pengadaan Barang& Jasa	2
9	Koordinator SPI	1
10	Koordinator Program	1
11	Koordinator Data dan Informasi	1
12	Koordinator evaluasi	1
13	Koordinator Penyelenggara	1
14	Koordinator Kepegawaian	1
15	Koordinator Keamanan	1
16	Kepala Departemen	7
	Jumlah	35

Sumber : BBPPMPV Medan

3.3.2.Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). (Sugiyono, 2012)

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa pengertian ukuran sampel adalah ukuran sampel merupakan besarnya sampel yang akan diambil untuk melaksanakan suatu penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan. Adapun tehnik penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan Sampling .

Sampling adalah suatu proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel secara benar dari suatu populasi sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasinya. Sampel penelitian ini adalah dimulai dari kepala seksi sampai kepala bagian akuntansi dan keuangan pada BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). yang berjumlah 35 orang. Seperti yang terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Balai	1
2	Kabag Umum	1
3	Ketua Pokja	9
4	Kordinator Wiyaiswara	1
5	Koordinator PTP	2
6	Koordinator P2PN	2
7	Bendahara	3
8	Koordinator Pengadaan Barang& Jasa	2
9	Koordinator SPI	1
10	Koordinator Program	1
11	Koordinator Data dan Informasi	1
12	Koordinator evaluasi	1
13	Koordinator Penyelenggara	1
14	Koordinator Kepegawaian	1
15	Koordinator Keamanan	1
16	Kepala Departemen	7
	Jumlah	35

Sumber : BBPPMPV Medan

3.4. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indicator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu :

Tabel 3.5
Defenisi Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komitmen (X1)	komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthan (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan. 3. Kerelaan 4. Membantu Keterampilan 	Ordinal
2	Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Gordon et all (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attention to detail (perhatian pada hal detail) 2. Outcome orientation (orientasi pada manfaat) 3. People orientation (orientasi pada orang) 4. Team orientation (orientasi pada tim) 	Skala ordinal
3	Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Output 4. Kualitas 5. Ketepatan Waktu 6. Produktivitas 7. Keselamatan 	Skala Ordinal

		dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Fitri, Fauziah (2012)		
4	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	Suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan. Romney & Steinbart (2015:36)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkup luas (<i>Broad scope</i>) 2. Aktualisasi (<i>Timeliness</i>) 3. Pengumpulan (<i>Aggregated</i>) 4. Integrasi (<i>Integrated</i>) 	Skala Ordinal

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden untuk mengukur sikap responden terhadap setiap pernyataan yang akan diukur dengan Skala item 1-5, sebagai berikut:

Tabel 3.6. Skala Item

Skala Likert	Bobot
Sangat Baik (SB)/Sangat Memadai (SM)	5
Baik (B)/Memadai (M)	4
Cukup Baik (CB)/Cukup Memadai (CM)	3
Kurang Baik (KB)/Kurang Memadai (KM)	2
Tidak Baik (TB)/Tidak Memadai (TM)	1

Rentang skala dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

NJI (Nilai Jenjang Interval) = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah / Jumlah Kriteria

Pernyataan = Laba Skala = $5 - 1 = 4$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Dalam rentang skala interval dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7
Kategori Butir Pertanyaan

Skala Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/ Tidak Sering/ Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/ Kurang Sering/ Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik/ Cukup Sering/ Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Baik/ Sering/ Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/ Sangat Sering/ Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2016)

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam, 2013:52). Indikator validitas hanya untuk menunjukkan benarnya sesuatu secara khusus sesuai dengan tujuannya, tetapi bisa saja tidak valid untuk hal lain. Inti dari pengukuran validitas adalah tingkat antara konstruk yang diinginkan dan indikator yang diperoleh. Cara yang digunakan adalah menghubungkan antara skor yang diperoleh item pertanyaan di kuesioner dengan skor total pertanyaan. Uji validitas ini diuji kepada 30 Responden pada pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Kota Medan

Berikut adalah rumus korelasi:

$$\frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument, yaitu dengan membandingkan nilai

r hitung dengan r tabel:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.7.
Uji validitas Komitmen

1. Uji Validitas Komitmen (X1)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r- tabel	Keterangan
X1.1	0.767	0,30	Valid
X1.2	0.767	0,30	Valid
X1.3	0.768	0,30	Valid
X1.4	0.702	0,30	Valid
X1.5	0.749	0,30	Valid
X1.6	0.765	0,30	Valid
X1.7	0.710	0,30	Valid
X1.8	0.702	0,30	Valid

2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.854	0,30	Valid
X2.2	0.836	0,30	Valid
X2.3	0.841	0,30	Valid
X2.4	0.837	0,30	Valid
X2.5	0.845	0,30	Valid
X2.6	0.839	0,30	Valid
X2.7	0.822	0,30	Valid
X2.8	0.840	0,30	Valid

3. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.877	0,30	Valid
Y1.2	0.858	0,30	Valid
Y1.3	0.868	0,30	Valid
Y1.4	0.868	0,30	Valid
Y1.5	0.873	0,30	Valid
Y1.6	0.860	0,30	Valid

Y1.7	0.860	0,30	Valid
4. Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)			
Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.771	0,30	Valid
Y.2	0.777	0,30	Valid
Y.3	0.685	0,30	Valid
Y.4	0.715	0,30	Valid
Y.5	0.697	0,30	Valid
Y.6	0.666	0,30	Valid
Y.7	0.764	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.10. mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable kinerja manajerial yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 30 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid. Maka dengan demikian seluruh item pernyataan akan diikutkan dalam penyebaran angket secara menyeluruh.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah alat ukur berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrument tersebut (Sinulingga,2013:31).

Imam (2013:52-53) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja, di sini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun kriteria uji Reliabilitas adalah sebagaiberikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir soal
 $\Sigma\sigma_b^2$: Jumlah varians butir item
 σ_1^2 : Varians total

- a. *Reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6
 b. Tidak *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas (Noor, 2011:130).

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach ' Alpha	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Komitmen (X1)	0,769	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,867		Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	0,877		Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,760		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel > 0,6.

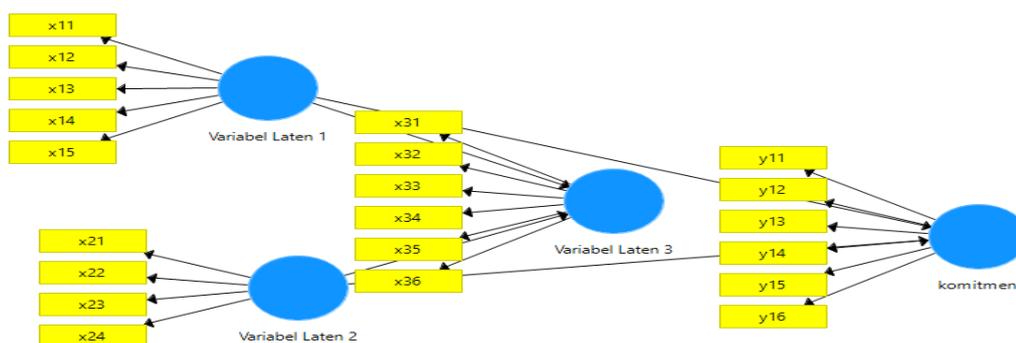
3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). *Software* untuk mengolah data penelitian ini menggunakan *SmartPLS*. Teknik SEM-PLS memiliki keunggulan untuk menganalisis sampel-sampel yang jumlahnya kecil. Model SEM-PLS dalam penelitian ini adalah Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening (Juliandi, 2018).

Langkah-langkah menganalisis data dari kedua model tersebut adalah sebagai berikut.

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model SEM-PLS Bervariabel Intervening

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening di atas adalah sebagai berikut:

- 1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):
 - a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
 - b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);
- 1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):
 - a. *R-Square*;
 - b. *F-Square*;
 - c. Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).
- 1.3. Uji Hipotesis

Menurut Hussein 2015, secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas, hipotesis diterima bila $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Salah satu bentuk kegiatan Di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Adalah melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya (Permendikbud No.26 tahun 2020 pasal 10). Searah dengan perkembangan menuju Industri 4.0, BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi). yang sebelumnya bernama P4TK BBL (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik) telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan kompetensi guru agar mampu melahirkan lulusan yang memiliki kemampuan 4Cs yaitu *Critical Thinking, Communication, Collaboration* dan *Creative*. Strategi peningkatan kompetensi bidang kejuruan, menjalin kerjasama dengan Industri dalam negeri dan lembaga sertifikasi profesi terkait sertifikat Uji Kompetensi Keahlian bagi Guru SMK, dan tahun 2019 ini, telah mengirimkan sejumlah guru SMK keahlian tertentu ke India, China dan Korea. Dengan ruang lingkup kerja nasional, pemanfaatan web menjadi sangat penting untuk menyampaikan dan menerima informasi terkait program-program yang telah dan akan dilaksanakan di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)., diharapkan seluruh guru, siswa dan seluruh pemangku kepentingan

pendidikan dan kebudayaan menjadi kontributor demi kemajuan pendidikan menuju Industri.

Untuk peningkatan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi diperlukan kinerja yang baik dari para kepala bagian dan seksi yang masuk dalam group manajerial yang melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sesuai dengan visi dan misi institusi yang berorientasi pada penerapan dan pengembangan ilmu dan teknologi manufaktur, maka warna dari seluruh program studi yang diselenggarakan sangat fokus pada diferensiasi keilmuan, Kekhususan pada keilmuan ini memberikan keuntungan akan arah dan fokus pengembangan yang kemudian tertuang pada rencana strategis institusi yang telah ada selama ini.

4.1.2. Tingkat Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah komitmen, budaya organisasi dan system informasi akuntansi manajemensebagai variabel intervening terhadap kinerja manajerial. Sampel yang dipilih adalah kepala seksi sampai kepala bagian akuntansi dan keuangan pada BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penajminan Mutu Pendidikan Vokasi).. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada responden, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemik covid-19, sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti membagikan langsung ke responden. Sebanyak 35 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut sebanyak 35 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 35 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarakan	35
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	35
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
4	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(0)
Data yang diperoleh		35

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarakan kepada responden sebanyak 35 kuesioner, semua kuesioner tersebut dikembalikan. Kuesioner kembali adalah 35 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 35 dengan presentase 100%

4.1.2 Demografi Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristis responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, Pendidikan Terakhir.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responen maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	45,7	45,7	54,3
Perempuan	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden Manajerial di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Medan adalah responden perempuan sebanyak 19 orang (54,3%). Hal tersebut memang secara kebetulan manajerialnya lebih banyak perempuan, dan tidak ada hal khusus yang menyebabkan sebahagian besar manajerial berjenis kelamin perempuan.

b. Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19– 30 Tahun	1	2,8	2,8	54,3
31 – 40 Tahun	19	54,3	54,3	42,8
41-tahun Keatas	15	42,8	42,8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (54,3%), usia 41-tahun Keatas sebanyak 15 orang (42.8%), 19– 30 Tahun sebanyak 1 orang (2.8%).

c. Data Responden Berdasarkan Kelompok Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	15	2,8	2,8	54,3
S2	19	54,3	54,3	42,8
S3	1	42,8	42,8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu Pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 15 orang, dengan Pendidikan terakhir S2 memiliki frekuensi sebanyak 19 orang, dengan Pendidikan terakhir S3 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 19 responden atau manajerial di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Medan, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang manajerial.

2. deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik/Tidak Memadai
1,81 – 2,60	Kurang Baik/Kurang Memadai
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Memadai
3,41 – 4,20	Baik/Memadai
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Memadai

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen (X1)

Dalam penelitian ini, variabel komitmen diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TB), 2 (KB), 3 (CB), 4 (B) dan 5 (SB). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen yang dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 4-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Komitmen)

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB		
1.1	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	F	10	20	5	0	0	4.14	baik
		%	29	57	14	0	0		
1.2	Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja manajerial	F	4	5	6	8	12	2.46	baik
		%	11	14	17	23	34		
1.3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	F	17	16	2	0	0	4.43	Sangat baik
		%	49	46	6	0	0		

1.4	Saya menikmati persaingan dalam bekerja	F	19	16	0	0	0	4.54	Sangat baik
		%	54	46	0	0	0		
1.5	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	F	15	20	0	0	0	4.43	Sangat baik
		%	15	20	0	0	0		
1.6	Bila ada tugas kerja lembur,saya selalu menyelesaikannya dengan baik	F	5	24	6	0	0	3.97	baik
		%	14	69	17	0	0		
1.7	Atasan memberikan pelatihan kepada manajerial untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan..	F	26	8	1	0	0	4.71	Sangat baik
		%	74	23	3	0	0		
1.8	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda	F	4	30	1	0	0	4.09	Sangat baik
		%	11	86	3	0	0		
Total skor								4.10	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda dengan responden menjawab Baik dan total skor responden sebesar 30 (86%) hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di BBPPMV Kota Medan memiliki peluang untuk

mengembangkan dan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi sesuai dengan jabatannya.

2. Budaya Organisasi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TB), 2 (KB), 3 (CB), 4 (B) dan 5 (SB). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel budaya organisasi yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Rata-rata Jawaban	Kategori
		F/ %	SB	B	CB	KB	TB		
2.1	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat	F	10	16	9	0	0	4.03	Baik
		%	29	46	26	0	0		
2.2	Saya selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	F	19	9	2	2	3	4.11	Baik
		%	54	26	6	6	9		
2.3	Saya selalu bekerja dengan mengutamakan kegunaan dalam bekerja	F	15	20	0	0	0	4.43	Sangat baik
		%	43	57	0	0	0		
2.4	Sebaiknya semua manajerial yang bekerja melihat manfaat dalam menyiapkan pekerjaan	F	14	18	2	0	1	4.26	baik
		%	40	51	6	0	3		
2.5	Saya senantiasa bekerja dengan bersungguh-sungguh	F	4	24	7	0	0	3.91	baik
		%	11	69	20	0	0		
2.6	Pihak manajemen perusahaan memotivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	F	5	25	5	0	0	4,0	baik
		%	14	71	14	0	0		
2.7	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerja sama tim	F	11	24	0	0	0	4.31	Sangat baik
		%	31	69	0	0	0		
2.8	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja yang mengalami	F	5	29	1	0	0	4.11	Baik
		%	14	82	4	0	0		

kesulitan.								
Total Rata-Rata							4.15	Baik

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja yang mengalami kesulitan. dengan responden menjawab Baik dan total skor responden sebesar 29 (82%) hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di BBPPMV Kota Medan selalu membantu sesama pegawai apabila rekan kerjanya mengalami kesulitan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)

Dalam penelitian ini, variabel system informasi akuntansi manajemen diukur dengan 7 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TB), 2 (KB), 3 (CB), 4 (B) dan 5 (SB). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel system informasi akuntansi manajemen yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-7.
Skor Angket untuk Variabel Y1 (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Rata-rata Jawaban	Kategori
		F/ %	SB	B	CB	KB	TB		
3.1	Penggunaan system didasari atas pengetahuan yang dimiliki setiap manajerial	F	10	16	9	0	0	4,3	Sangat baik
		%	29	46	26	0	0		
3.2	Penggunaan sitem informasi dibutuhkan dalam penyiapan tugas.	F	19	9	2	2	3	4,2	baik
		%	54	26	6	6	9		
3.3	Saya selalu mengikuti prosedur dan instruksi dalam pemanfaatan system.	F	15	20	0	0	0	4,5	Sangat baik
		%	43	57	0	0	0		
3.4	Prosedur dan insruksi	F	14	18	2	0	1		Sangat baik

	diperlukan oleh semua manajerial dalam penyiapan tugas	%	40	51	6	0	3	4,5	
3.5	Saya memiliki data yang terbaru	F	4	24	7	0	0	3,9	baik
		%	11	69	20	0	0		
3.6	Data dibutuhkan untuk diinput dalam penggunaan system informasi akuntansi	F	5	25	5	0	0	4,6	Sangat baik
		%	14	71	14	0	0		
3.7	Dalam penggunaan SIA dibutuhkan perangkat lunak	F	10	16	9	0	0	4,6	Sangat baik
		%	29	46	26	0	0		
3.8	Perangkat lunak akan membantu optimalisasi penggunaan SIA	F	19	9	2	2	3	3,9	baik
		%	54	26	6	6	9		
3.9	Saya setuju SIA digunakan, karena bagian dari infrastruktur teknologi informasi	F	15	20	0	0	0	4,3	Sangat baik
		%	43	57	0	0	0		
3.10	Teknologi informasi akan mendukung kegiatan pekerjaan.	F	14	18	2	0	1	4,3	Sangat baik
		%	40	51	6	0	3		

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan data dibutuhkan untuk diinput dalam penggunaan system informasi akuntansi dengan responden menjawab Baik dan total skor responden sebesar 25 (71%) hal ini menunjukkan bahwa setiap data yang ada di BBPPMV Kota Medan selalu disimpan atau diinput kedalam sistem informas akuntansi dengan susunan yang sistematis sehingga pimpinan dan setiap pegawai dapat menggunakan data tersebut dengan baik dan dapat mengevaluasi data tersebut untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

4. Kinerja Manajerial (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja manajerial diukur dengan 7 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TB), 2 (KB), 3 (CB), 4 (B) dan 5 (SB). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja manajerial yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Manajerial)

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F/ %	SB	B	CB	KB			TB
4.1	efektifitas dalam melakukan pekerjaan merupakan pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang ditentukan.	F	15	15	5	0	0	4,8	Sangat baik
		%	43	43	14	0	0		
4.2	Efisiensi penerapan dalam pekerjaan adalah kegiatan yang dapat meminimumkan tenaga.	F	3	10	7	6	9	4,7	Sangat baik
		%	9	29	20	17	26		
4.3	Saya senantiasa mendahulukan hasil kerja yang optimal dalam bekerja	F	20	12	3	0	0	4,2	baik
		%	57	34	9	0	0		
4.4	Saya memiliki kualitas kerja yang tinggi	F	23	12	0	0	0	4,5	Sangat baik
		%	66	34	0	0	0		
4.5	Sebaiknya setiap manajerial bekerja tepat waktu	F	20	15	0	0	0	4,4	Sangat baik
		%	57	43	0	0	0		
4.6	Produktivitas kerja yang tinggi akan memperbaiki kinerja manajerial	F	6	20	9	0	0	4,3	Sangat baik
		%	17	57	26	0	0		
4.7	Sebaiknya semua manajerial mengutamakan keselamatan dalam bekerja	F	29	6	0	0	0	4,6	Sangat baik
		%	83	17	0	0	0		
Total Rata-Rata							4,4	Sangat baik	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan sebaiknya semua manajerial mengutamakan keselamatan dalam bekerja responden menjawab Sangat Baik dan total skor responden sebesar 29 (83%) hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di BBPPMV Kota Medan lebih mengutamakan keselamatan pegawainya dalam agar

tidak terjadi kecelakaan di saat melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kondisi pegawai dalam keadaan baik.

4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS

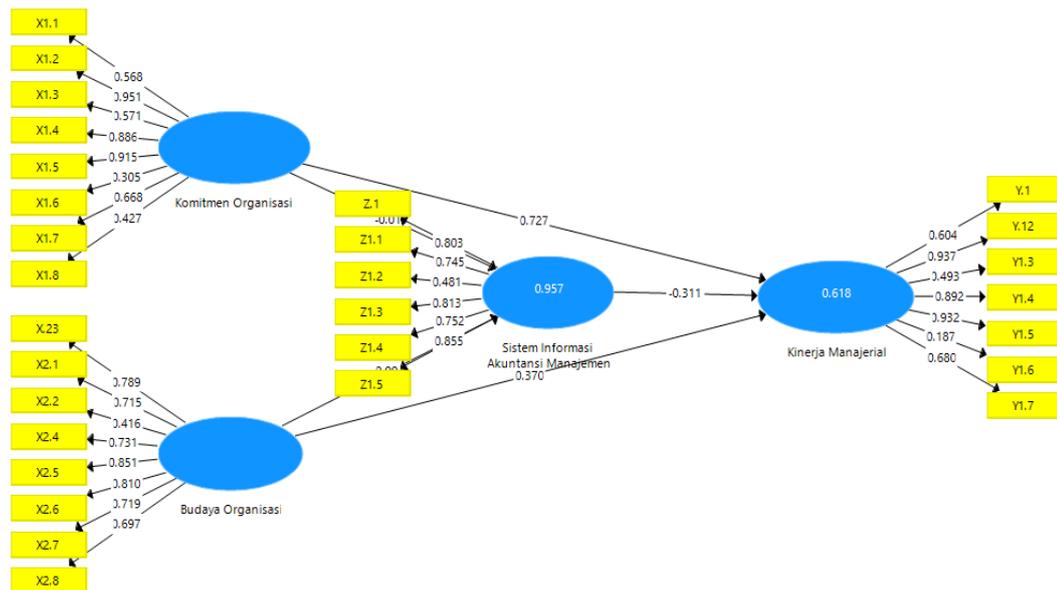
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

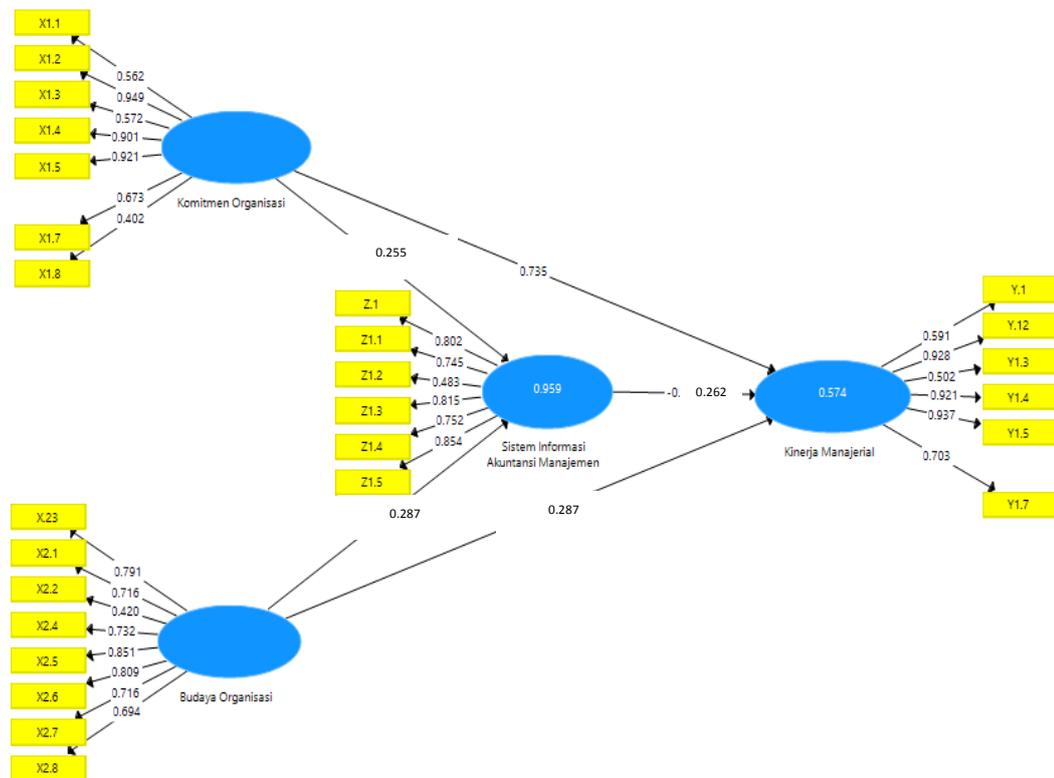
a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel komitmen menunjukkan nilai validitas diatas 0,5 dan X1.6 dibawah 0,5. Sedangkan nilai korelasi variable kinerja manajerial pada Y.1.6 menunjukkan validitas dibawah 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai diatas masih ada beberapa dibawah 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model. Berikut ini adalah gambar skema *outer model* setelah dimodifikasi.



Gambar 4.2 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS Modifikasi

b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan indikator lainnya (Ghozali, 2017). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator

Tabel 4.9
Cross Loading

	Komitmen	Budaya Organisasi	Sistem Informasi Akuntansi	Kinerja manajerial
X1.1	0,789	0,800	0,800	0,696
X1.2	0,568	0,569	0,569	0,248
X1.3	0,951	0,953	0,953	0,919
X1.4	0,571	0,580	0,580	0,116
X1.5	0,886	0,888	0,888	0,792
X1.6	0,915	0,914	0,914	0,864
X1.7	0,305	0,255	0,255	-0,305
X1.8	0,715	0,666	0,666	0,497
X2.1	0,416	0,416	0,416	-0,148
X2.2	0,731	0,710	0,710	0,437
X2.3	0,851	0,424	0,424	0,233
X2.4	0,810	0,751	0,751	0,647
X2.5	0,719	0,848	0,848	0,736
X2.6	0,697	0,793	0,793	0,578
X2.7	0,715	0,710	0,710	0,470
X2.8	0,416	0,679	0,679	0,374
Y1.1	0,680	0,666	0,666	0,328
Y1.3	0,803	0,786	0,786	0,903
Y1.4	0,745	0,741	0,741	0,069
Y1.5	0,481	0,488	0,488	0,768
Y1.6	0,813	0,823	0,823	0,878
Y1.7	0,752	0,770	0,770	-0,300
Y.1	0,416	0,606	0,679	0,413
Y.2	0,604	0,937	0,606	0,568
Y.3	0,937	0,503	0,937	0,479
Y.4	0,493	0,892	0,503	0,295
Y5	0,892	0,929	0,892	0,719
Y6	0,932	0,151	0,929	0,669
Y7	0,187	0,666	0,151	0,755

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain mengamati nilai cross loading, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (ghozali,2017)

Tabel 4.10
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen (X1)	0.545
Budaya Organisasi (X2)	0,528
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	0.565
Kinerja Manajerial (Y)	0.614

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai AVE variabel komitmen, budaya organisasi, system informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen (X1)	0.886
Budaya Organisasi (X2)	0.897
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	0.884
Kinerja Manajerial (Y)	0.901

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel

Tabel 4.12
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen (X1)	0,841
Budaya Organisasi (X2)	0,868
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	0,845
Kinerja Manajerial (Y)	0,859

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.3.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel komitmen kinerja manajerial sebesar 0,727, budaya organisasi- kinerja manajerial sebesar 0,904. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.14
R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Manajerial (Y)	0.656
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y1)	0.959

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada sistem informasi akuntansi manajemen adalah R-Square untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.959. Artinya kemampuan variabel komitmen organisasi dengan budaya organisasi dalam menjelaskan sistem informasi akuntansi manajemen adalah 95.9%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja manajerial adalah R-Square untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.656. Artinya variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi melalui kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dalam menjelaskan kinerja manajerial adalah 65,6%. Dengan demikian, model tergolong lemah.

a. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel IV. 15F-Square

	sistem informasi akuntansi manajemen	Komitmen organisasi	Kinerja manajerial	Budaya Organisasi
Sistem informasi akuntansi manajemen			0.157	
Komitmen organisasi	0.512		0.394	
Kinerja manajerial				
Budaya Organisasi	0.347		0.400	

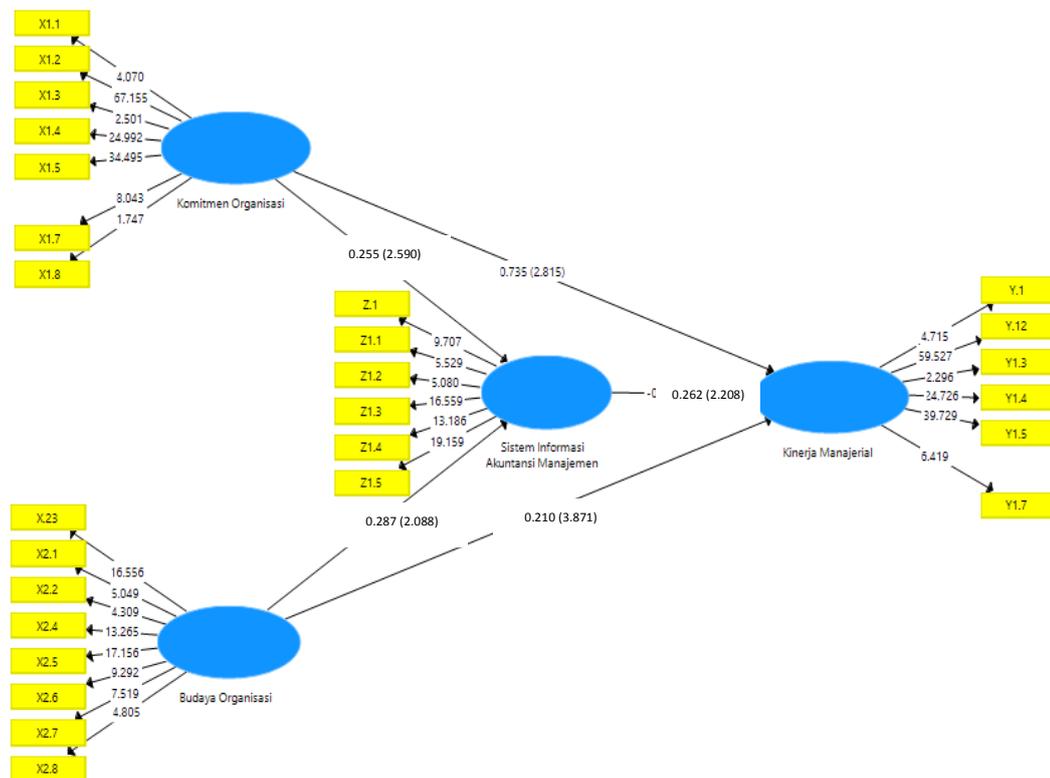
Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.157$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai $F^2 = 0.512$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.394$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai $F^2 = 0.347$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.400$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

a) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Tabel. IV. 16 coefficient

	T Statistics (0/STERR)	P- Value	Coeficient	Coeficient ²	%
Komitmen Organisasi – Kinerja Manjaerial	2.815	0.005	0.735	0.540	54
Budaya Organisasi-Kinerja Manajerial	3.871	0.000	0.210	0.044	4,4
Komitmen organisasi→ Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	2.314	0.005	0.201	0.040	4
Budaya Organisasi→Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	2.010	0.031	0.180	0.0324	3,24
Total				0,6564	65,64

Tabel IV. 17 Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (0/STERR)	P-Value
Komitmen Organisasi – Kinerja Manjaerial	0.735	0.771	0.261	2.815	0.005
Budaya Organisasi-Kinerja Manajerial	0.210	0.289	0.450	3.871	0.000
Komitmen organisasi → Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.255	0.260	0.160	2.590	0.012
Budaya Organisasi → Sistem informasi akuntansi manajemen	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen → Kinerja	0.262	0.275	0.119	2.208	0.028

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial memiliki nilai koefisien jalur 0.262 dan P-Value 0.028

(<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

- 2) Variabel komitmen organisasi terhadap sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai koefisien jalur 0.255 dan P-Value 0.012 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki nilai koefisien jalur 0.735 dan P-Value 0.005 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- 4) Variabel budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai koefisien jalur 0.287 dan P-Value 0.037 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki nilai koefisien jalur 0.210 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

b) *Indirect Effect*

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan. Artinya variabel

mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel IV. 13 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Komitmen organisasi→ Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	0.201	0.198	0.097	2.314	0.005
Budaya Organisasi→Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	0.180	0.098	0.056	2.010	0.031

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial melalui kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah 0.205 dengan P-Value $0.035 < 0.05$, maka kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
- 2) Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah 2.010 dengan P-Value $0.031 > 0.05$, maka kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tidak memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial.

c) *Total Effect*

Total effect merupakan total dari direct effect dan indirrect effect.

Tabel IV. 14 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Komitmen Organisasi – Kinerja Manjaerial	0.357	0.341	0.137	2.617	0.009
Budaya Organisasi-Kinerja Manajerial	0.575	0.571	0.140	4.102	0.000
Komitmen organisasi → Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.461	0.459	0.138	3.333	0.001
Budaya Organisasi → Sistem informasi akuntansi manajemen	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen → Kinerja	0.365	0.373	0.137	2.674	0.008

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai *total effect* dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Dirrect effect (komitmen organisasi→kinerja manajerial) yaitu $0.735 +$
Indirrect effect (komitmen organisasi→kualitas sistem informasi akuntansi
manajemen→kinerja manajerial) yaitu $0.201 = 0.936$.

Artinya, total effect untuk hubungan komitmen organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial adalah sebesar 0.936.

- 2) Dirrect effect (budaya organisasi→kinerja manajerial) yaitu $0.210 +$
Indirrect effect (ketidakpastian lingkungan kerja→kualitas sistem informasi akuntansi manajemen→kinerja manajerial) yaitu $0.180 = 0.390$.

Artinya, total effect untuk hubungan ketidakpastian lingkungan kerja,

kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial adalah sebesar 0.365.

4.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 1,98 dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Uji Hipotesis	T Statistics (O/STER R)	P- Value
Komitmen Organisasi – Kinerja Manjaerial	2.617	0.009
Budaya Organisasi-Kinerja Manajerial	4.102	0.000
Komitmen organisasi → Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	3.333	0.001
Budaya Organisasi → Sistem informasi akuntansi manajemen	2.088	0.037
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen → Kinerja	2.674	0.008
Komitmen organisasi→ Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	2.314	0.005
Budaya Organisasi→Sistem informasi akuntansi manajemen→Kinerja manajerial	2.010	0.031

Sumber : Data dioalah (2021)

Berdasarkan dari Tabel di atas Nilai *t-statistic* sebesar **2.617** > 1,98 dan *P-value* 0,009 < 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **4.102** > 1,98 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **3.333** > 1,98 dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap siste informasi akuntansi manajemen, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **2.088** > 1,98 dan *P-value* $0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, maka hipotesis keempat “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **2.674** > 1,98 dan *P-value* $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis kelima “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **2.314** > 1,98 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel Nilai *t-statistic* sebesar **2.010** > 1,98 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis ketujuh “diterima”.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Manajerial

Nilai *t-statistic* sebesar $2.617 > 1,98$ dan *P-value* $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis pertama “diterima”. Hal ini berarti Komitmen merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja manajerial., karena dengan menjalankan Komitmen terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi kemudian dengan komitmen yang tinggi, Manajerial memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi maka dapat dilihat bahwa item pernyataan delapan memiliki nilai skor tertinggi di bandingkan dengan item pernyataan lain, adapun item pernyataannya adalah Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda dengan dengan 30 (86%) responden yang menjawab Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di BBPPMPV memiliki peluang yang sama dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil dari nilai cross loading maka dapat dilihat indikator dari item X1.3 memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0,951 hal ini menunjukkan bahwa ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai kesuksesan

dalam bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil dari nilai cross loading maka dapat dilihat indikator dari item X1.4 memiliki nilai terendah yaitu sebesar 0,571 hal ini menunjukkan bahwa ini menunjukkan bahwa sebahagian pegawai tidak mementingkan persaingan di Kantor BBPPMV Kota Medan, sehingga pegawai tersebut tidak termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja atau prestasi kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja hal ini akan mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil uji nilai coeficien komitmen organisasi sebesar 0.735 dan memiliki arah yang positif hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki hubungan yang searah sehingga apabila komitmen organisasi semakin baik maka kinerja manajerial akan semakin baik pula.

Untuk komitmen para manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Selalu berusaha untuk selalu berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun masih saja diemukan kendala-kendala seperti masih ada oknum manajerial belum dilengkapi motivasi yang tinggi untuk bisa memaksimalkan penyerapan anggaran sehingga realisasi anggaran bisa dioptimalkan. Selain itu masih kurangnya kemauan dari para manajerial untuk bisa lebih meningkatkan komitmennya, hal tersebut sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja manajerial, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dengan pernyataan pemberian

penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja manajerial, responden cenderung menjawab tidak baik sebanyak 12 responden (34%)

Menurut Luthan (2012) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Untuk komitmen para manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Selalu berusaha untuk selalu berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun masih saja diemukan kendala-kendala seperti masih ada oknum manajerial belum dilengkapi motivasi yang tinggi untuk bisa memaksimalkan penyerapan anggaran sehingga realisasi anggaran bisa dioptimalkan. Selain itu masih kurangnya kemauan dari para manajerial untuk bisa lebih meningkatkan komitmennya, hal tersebut sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja manajerial

Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang

dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa Komitmen yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkat kinerja manajerial artinya positif dan signifikan (Arizona, Riniwati, Harahap (2013); Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013), (Jufrizen, 2015).

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Nilai *t-statistic* sebesar $3.333 > 1,98$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, maka hipotesis ketiga “diterima”. Hal ini berarti Komitmen yang dianut dan dijalankan dengan kuat dari masing-masing manajerial dapat memberikan kualitas dan akan memberikan dampak positif bagi anggota organisasi lain, yaitu berkurangnya kecenderungan manajerial untuk meninggalkan organisasi, dari hal seperti itu akan berdampak terhadap penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap manajerial harus menjalankan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan sesuai kebutuhan dari instansi.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai sistem informasi akuntansi manajemen dengan pernyataan saya memiliki data terbaru rata-rata responden menjawab baik dengan jumlah 24 Responden (69%), hal ini menunjukkan bahwa

para pegawai di BBPPMPV selalu menyusun dan memperbaharui data-data yang terbaru agar dapat dilihat pencapaian dan dapat dibandingkan pada realisasi program sehingga dapat membantu manajerial dalam menyusun anggaran.

Berdasarkan hasil analisis cross loading maka dapat dilihat nilai pernyataan Saya selalu mengikuti prosedur dan instruksi dalam pemanfaatan system memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan nilai pernyataan lainnya, hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di BBPPMPV dalam melakukan penyusunan informasi akuntansi manajemen sudah sesuai dengan prosedur penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen sehingga setiap manajerial dapat mudah menggunakan dan mengetahui informasi akuntansi manajemen di BBPPMPV.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja seoptimal mungkin, untuk mencapai kinerja yang optimal tidak terlepas dari penerapan sistem informasi akuntansi manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. sebagai bentuk profesionalisme dalam tugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kinerja manajerial yang berorientasi pada informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja manajer. Namun pada penerapan Sistem informasi akuntansi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Masih ada manajerial yang kurang mengerti penggunaan sistem informasi akuntansi yang berbasis teknologi, yang sebenarnya justru mempermudah penerapannya. Padahal dengan keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat

membantu mereka menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku

Sistem informasi akuntansi manajerial Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. sebagai bentuk profesionalisme dalam tugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kinerja manajerial yang berorientasi pada informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja manajer. Namun pada penerapan Sistem informasi akuntansi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. Masih ada manajerial yang kurang mengerti penggunaan sistem informasi akuntansi yang berbasis teknologi, yang sebenarnya justru mempermudah penerapannya. Padahal dengan keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat membantu mereka menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku

Gordon et al., (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan di dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma-norma perilaku

Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, (2013) menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap

kinerja manjerial dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsung

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan (Mardiah Rahmi,2019).

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Nilai *t-statistic* sebesar $4.102 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis kedua “diterima”. Hal ini berarti Komitmen merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja manajerial., karena dengan menjalankan budaya organisasi yang diterapkan kepada masing-masing pegawai dengan baik akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja yang nyaman itu akan menciptakan peningkatan kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi harus diterapkan dengan sangat baik untuk menjaga nilai-nilai perusahaan serta menjaga lingkungan kerja yang nyaman untuk hasil kinerja yang lebih baik.

Sebagaimana penelitian terdahulu, pada kenyataannya peneliti juga menemukan fenomena yang hampir sama dengan penelitian terdahulu berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, yaitu budaya organisasi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Medan. tersebut belum berorientasi pada kerjasama secara tim atau *Team orientation* sehingga berpengaruh terhadap ketepatan dalam pemanfaatan anggaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkat kinerja karyawan artinya positif dan signifikan Arizona, Riniwati, Harahap (2013), Subejo, Troena, (2013), (Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, 2018).

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Nilai *t-statistic* sebesar **2.088** > 1,98 dan *P-value* 0,037 < 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, maka hipotesis keempat “diterima”. Hal ini berarti Budaya Organisasi yang dianut dan dijalankan dengan kuat dari masing-masing manajerial dapat memberikan kualitas dan akan memberikan dampak positif bagi anggota organisasi lain, yaitu berkurangnya kecenderungan manajerial untuk meninggalkan organisasi, dari hal seperti itu akan berdampak terhadap penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap manajerial harus menjalankan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan sesuai kebutuhan dari instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga mengatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan (Mardiah Rahmi, 2019).

5. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Nilai *t-statistic* sebesar **2.674** > 1,98 dan *P-value* $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis kelima “diterima”. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen maka akan berdampak pada sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang juga menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Suwardi & Utomo, 2011); (Bunga, 2012). Begitu juga beberapa hasil penelitian lain menunjukkan dalam penelitiannya bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Pahmi et al., 2011).

6. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Nilai *t-statistic* sebesar **2.314** > 1,98 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik

Berjalanya kinerja manajerial dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi tentu tidak lepas dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai dukungan kepada seluruh pelaksana dan manajer dalam melakukan kegiatan organisasi dalam hal ini tentu berkomitmen dalam partisipasi penyusunan anggaran dan sistem pengendalian akuntansi demi tercapainya kinerja manajerial yang diharapkan. Sebagaimana dalam teori (Sumarno, 2005), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi yang mengatakan. Komitmen organisasi dapat memunculkan pula ide-ide kreatif dari bawahan sampai manajer untuk berprestasi dalam tugasnya. Tentunya komitmen mampu meningkatkan kinerja manajerial dalam organisasi, sebagaimana yang dikatakan (Nouri dan Parker, 1996; dalam Sardjito, 2007)

7. Sistem Informasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Nilai *t-statistic* sebesar **2.010** > 1,98 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis ketujuh “diterima”

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Komitmen, budaya organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang) Oleh :Mardiah Rahmi dalam Jurnal Akuntansi 199 Vol.4 No.2 Juni 2013, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi didefinisikan sebagai —pola dasar asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam rangka belajar mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Gordon et al., (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan di dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma-norma perilaku

Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, (2013) menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap

kinerja manjerial dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsung

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) dengan variable Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

- 1.** Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)
- 2.** Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)
- 3.** Komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)
- 4.** Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)

5. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)
6. Sistem informasi akuntansi manajemen memediasikomitmen terhadap kinerja manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi)
7. Sistem informasi akuntansi manajemen memediasi budaya organisasi terhadap kinerja manajerial di BBPPMPV Medan (Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi).

5.2. Saran

Peneliti memerikan saran yang mungkin dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Saran-saran penulis sebagai berikut:

1. Kinerja setiap manajerial yang selalu memberikan kinerja mereka dengan sangat baik diberikan reward, untuk tanda bahwa perusahaan menghargai kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan.
2. Komitmen masing-masing manajerial harus lebih di tingkatkan lagi, untuk dapat meraih pencapaian dari apa yang di target perusahaan
3. Sebaiknya perusahaan menjalankan masing-masing fungsi budaya organisasi dengan baik, supaya dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik lagi.
4. Sebaiknya penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen harus dimaksimalkan misalnya dalam meningkatkan Sistem Informas

Berbasis Teknologi sehingga maka akan berdampak pada proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Mahmud. (2013). *Accounting Analysis*. journal.unnes.ac.id
- Amstrong. (2009). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jilid 1. Prenhalindo. Jakarta.
- Arnu. (2017). Pengaruh Sistem informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. *Economic and Buisniss*, 2, 125.
- Astuti. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang). *Akuntansi*, 2 No 2.
- Ayu, I., & Erawati, K. dan N. M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal dan Pemahaman Akruar terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 No 2(2302–8556).
- Cascio Wayne., F. (2015). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profit*. New Jersey: Mc. Graw-Hill Companies. Inc. Mc. Graw-Hill Companies. Inc.
- Hasan. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin membuktikan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Economic and Buisniss*, 2 no 2.
- Judge, T. A., & Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Andi.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Krismiaji. (2011). Analisis Sistem Informasi Akuntansi , Penerimaan dan Pengeluaran Kas Pda RSUD Daerah Meuraxa Banda Aceh. *Akuntansi*, 2. repository.unmuha.ac.id
- Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moheriono, 2010: (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. repository.unpas.ac.id
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Drs. H. Malayu SP Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi

Revisi, Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Romney & Steinbart. (2015). *Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*. PT.Gramedia Indonesia.

Shanaz. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Economic and Buisniss*, 4 no 1.

Sutarman. (2012). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pemahaman dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Akuntansi*, 4 No 2, 13

Steve M. Jex; Thomas W. (2015). *Organizational Psycologi Sientiest*. <http://repository.umpwr.ac.id:8080/handle/123456789/453>

Yusrawati Yusrawati. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Economic and Buisniss*, 4 no 1.

Michael Zwell dalam Wibowo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan.

Medan, 28 Desember 2020 H
M

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

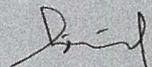
Nama : MURNIATI
NPM : 1920050013
Konsentrasi : ASP
Semester : III

Merencanakan pengajuan judul untuk pembuatan Tesis yaitu :

1. PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI)
2. PENGARUH INFOTMASI AKUNTANSI, STRATEGI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PELAWAI DI BBPPMPV MEDAN

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing I : Dr. EKA NURMALA SARI SE, M.SI, AK, CA
Nama Pembimbing II : Dr. Maya Sari, SE, MSi, Ak, CA



30 Des 2020

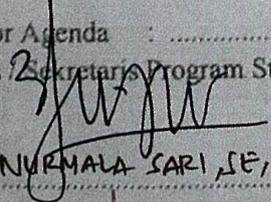
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

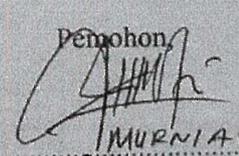
1. _____
2. _____
3. _____

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

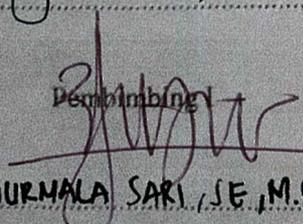
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI)

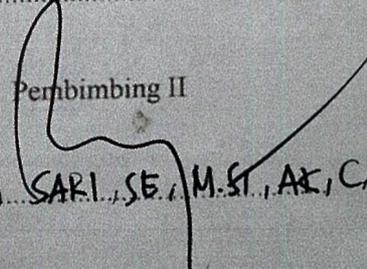
Nomor Agenda :
Ketua Sekretaris Program Studi


Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.SI, AK, CA

Pemohon

MURNIATI

Diketahui Oleh :


Pembimbing I
Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.SI, AK, CA


Pembimbing II
Dr. MAYA SARI, SE, M.SI, AK, CA

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus di Agendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di Paraf oleh Program Studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul di Agendakan.
3. Melampirkan KHS semester I & II
4. Nilai Mata Kuliah Metodologi Penelitian Minimal B.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 255/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi UMSU tanggal 30 Desember 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Murniati
NPM	: 1920050013
Prog. Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis	: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENAJMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI).
Pembimbing I	: Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak., CA
Pembimbing II	: Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **30 Desember 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal, 14 Rajab 1442 H

26 Februari 2021 M



Direktur
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 769 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 07 Dzulqaidah 1442 H
21 Juni 2021 M

Kepada Yth :
**Cq Kabbag TURT di Balai Besar Pengembangan
Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Medan**
di
Tempat.-

*Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Murniati**
NPM : 1920050013
Prodi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : **PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR
PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
**BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK**
Jalan Setia Budi Nomor 75 Kapten Sumarsono Helvetia Medan 20124
Telepon / Fax. 061 – 8456871
Laman : <https://p4tkbbl.kemdikbud.go.id> Email : p4tk.bbl@kemdikbud.go.id

Nomor : 2036 /D6.2./PT.01.04/2021
Perihal : Permohonan Izin Riset

Yth. Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
Wakil Direktur
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan dengan Surat Nomor : 769/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tentang Permohonan Izin Riset tertanggal 21 Juni 2021 atas nama mahasiswa :

Nama : Murniati
NPM : 1920050013
Program Studi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini kami sampaikan pada prinsipnya BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik bersedia memberikan izin kepada mahasiswa tersebut diatas sebagai Instansi untuk pengambilan data bahan penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan”** selama tidak mengganggu kegiatan di BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik mulai tanggal 22 Juni 2021 s.d selesai.

Pada saat pelaksanaan kegiatan peserta wajib menerapkan protokol kesehatan sebagai upaya mencegah penularan COVID-19 dan aturan yang berlaku serta wajib menyerahkan Laporan hasil tugas akhir ke BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik 1 rangkap.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Kabag Tata Usaha BBPPMPV BBL Medan
2. Ketua Pokja Tatalaksana dan Kepegawaian BBPPMPV BBL
3. Wakil Direktur UMSU
4. Yang bersangkutan

Drs. Rasoki Lubis, M.Pd
NIP. 196604101991031004





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : MURNIATI
 NPM : 1920050013
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
 Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI) MELALUI SIAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	9/21/3	- Judul di sempurnakan lagi - SIAM menjadi variabel Intervening	
2		- Bab II, sesuaikan dengan format.	
3		- Bab III analisis data, SEM PLS	
4		- daftar pustaka mendeley	
5	22/3/21	LBM perbaikan kembali. Fenomena harus didukung data	
6		Bab II, perbaikan teori yang digunakan.	

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. EKA NURMALA SARI, SE, AK, CA

Dr. Hj. MAFYA SARI, SE, AK, M.Si, CA

Diketahui Oleh
 Ketua/Sekretaris,

Dr. Widia Astuty, SE, M.Si, AK, QIA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : MURNIAT
NPM : 1920050013
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : ASP
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN
(BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN LOKASI)
MELALUI SIAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	24/3/21	kerangka konseptual tambahkan sumber minimal 5	[Signature]
2	24/3/21	Bab III, perbaikan judul pengantar sumber untuk indikator di bab.	[Signature]
3	26/3/21	Bab I data penemuan untuk komitmen	[Signature]
4		Bab II tambahkan teori, Bab III perbaiki spesifikasi	[Signature]
5	29/3/21	Penemuan untuk organisasi	[Signature]
6		see proposal tesis lengkap ke seminar holo holo	[Signature]

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. EKA NURMALA SARI, SE, AK, CA

Dr. Hj. MATA SARI, SE, AK, M.Si, CA

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,

Dr. Widia Astuty, SE, M.Si, AK, CIA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

6. Mahasiswa yang akan disetujui
melalui loggarnya

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Murniati
NPM : 1920050013
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI) MELALUI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	8-Apr-21	Judul kalau sudah ada melalui tidak perlu lagi ditulis sebagai variable Intervening	
2	8-Apr-21	Identifikasi masalah harus ada dasar dan teori yang mendukung pada latar belakang	
3	12-Apr-21	Buatkan Tabulasi Populasi	
4	14-Apr-21	Tambahkan identifikasi masalah, harus ada dasar dan teori yang mendukung pada latar belakang.	
5	16 April 2021	ACC BAB I – BAB 3	

Medan, 16 April 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Eka Nurmala Sari, SE., AK., CA

Dr. Hj. Maya Sari, SE., AK., M.Si., CA

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,

Dr. Widia Achut, SE., M.Si., AK, RIA

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MURNIATI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920050013
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI BBPPMPV MEDAN (BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI) MELALUI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Seminar Proposal/ Kolokium

Medan, 2021

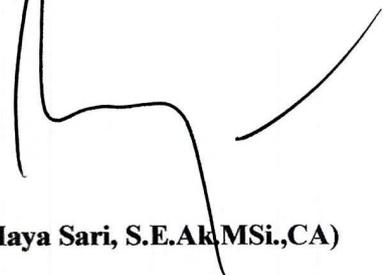
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA.)

Pembimbing II



(Dr. Hj. Maya Sari, S.E. Ak. MSi., CA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Senin, tgl. 3 Mei 2021 telah dilaksanakan secara Daring (Dalam Jaringan) Seminar Kolokium bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Peminatan : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Judul diperbaiki, Lihat kembali penggunaan tanda baca disini, Perbaiki hurufnya di kalimat ada beberapa program yg tidak terlaksana harus Tampilkan dalam tabel
2. Kalimatnya diperbaiki. Jangan dicampur aduk variabel penelitiannya. Lihat kembali indikator masing-masing variabel penelitiannya.
Susun kembali latarbelakangnya. Disusun urutannya, jangan lompat-lompat.
Kemukakan fenomena masalah dengan jelas berdasarkan indicator yang ada
Perbaiki kalimat identifikasi masalah.
3. di BAB II. Hapus saja symbol X1,X2 dsb dalam bagia ini
4. BAB III waktu penelitiannya Lengkapi sampai selesai
Jelaskan terlebih dahulu teknik penarikan sampelnya
Lengkapi sumber kutipan, Teori siapa??
Lengkapi daftar pustaka. Masih banyak kutipan yang belum ada disini

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Proposal ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh :
Ketua,

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QA., Ak., CA.CPA.

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Senin , tgl. 3 Mei 2021 telah dilaksanakan secara Daring (Dalam Jaringan) Seminar Kolokium bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Peminatan : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Judul diperbaiki, Kata melalui diganti pakai kata dengan
Legkapi teori dari setiap Fenomena
2. Tampilkan dalam tabel program kegiatan yg tidak terlaksana
Bukan disebabkan tetpi menunjukkan masih rendahnya kinerja manajerial
3. Lihat kembali penggunaan tanda baca disini
Perbaiki hurufnya
4. Perbaiki kalimat identifikasi masalah. Kalau seperti ini masalah penelitian sudah terjawab dan tidak perlu diteliti kembali
5. Lengkapi sumber kutipan

Pembimbing II

Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA

Proposal ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Diketahui oleh :
Ketua,

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.CPA.

Medan, _____

Pembimbing II

Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

19 Mengembangkan Kura di Raga, Menterjemahkan
Taman Ilmu ke dalam Aplikasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Senin , tgl. 3 Mei 2021 telah dilaksanakan secara Daring (Dalam Jaringan) Seminar Kolokium bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Peminatan : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Judul diperbaiki, Kalau Pakai Singkatan harus yg panjangnya dulu disebutkan baru singkatannya
Lihat kembali penggunaan tanda baca disini
2. Bukan disebabkan tetapi menunjukkan masih rendahnya kinerja manajerial
Kalimatnya rancu. Indikator kinerja adalah KOMITMEN?.
Sudah terjawab. Bukan karena komitmennya yang rendah
Luthan, 1992 . . Dalam daftar pustaka tidak ada?
3. Kalimatnya di lengkapi Pada.....Perusahaan apa ??
dan Menjelaskan hubungan antar variabel. HASil penelitian terdahulu yang tdk mendukung tidak perlu dimasukkan
4. Lengkapi daftar pustaka. Masih banyak kutipan yang belum ada disini

Pembanding,

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Proposal ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh :
Ketua,

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Pembanding,

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK (ASP)
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SIAM
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BBPMPU MEDAN
Tgl. Seminar Proposal :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	1/7 21	- BAB IV, gambaran umum objek publik Laps Akunt	3/
2		- deskripsi data di perbaiki bentuk penyajian dan indikator, pada menyebutkan jawaban, dan kategori.	3/
3			
4	1/7 21	- pembahasan di eksplorasi lagi, fokus untuk variabel Y2 tidak ada pengaruh	2/
5			
6	1/7 21	pekerjaan per bulan yg dimiliki sangat luas keluas operasional	2/

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK (ASP)
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DGN SIAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BBPMPU BBL
Tgl. Seminar Proposal :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	17/21	perbuli Bab IV, objek penelitian	3/1
2		multibisnis dan perilaku legal perusahaan harus lebih di	3/1
3		selok lebih untuk variabel yang sudah ada pengaruh	3/1
4	17/21	saran harus lebih diperluas	3/1
5	17/21	pembahasan masalah kurang tajam	3/1
6	17/21	ACC draft harus lengkap ke semua	3/1

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Harap menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 2 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMIN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

dengan catatan wajib memperbaiki :

1. Segerah di perbaiki sesuai arahan dari Dosen Penguji/ Pembahas

2.

3.

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, SE., M.Si., Ak., CA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan,

Diketahui oleh :

Ketua,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, SE., M.Si., Ak., CA



Unggul | Cerdas | Terpercaya
a menjawab surat ini agar disebutkan
mor dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis , tgl. 2 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

dengan catatan wajib memperbaiki :

1. Segerah di perbaiki sesuai arahan dari Dosen Penguji/ Pembahas

2. _____
3. _____

Pembimbing II

Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh :
Ketua,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Pembimbing II

Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 2 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

dengan catatan wajib memperbaiki :

1. pada abstrac terdapat kata2 Ini perrangkatnya. Teknik analisisnya menggunakan apa?
di daftar isi tambahkan halamannya?
di jadwal penelitiannya Jangan bolong/ terpotong kolomnya hitami saja semuanya.
2. Tidak perlu berulang-ulaang disebutkan nama2 penelitian terdahulu pada tabel Defenisi Operasional
Tambahkan penjelasan dimana uji coba ini dilakukan dan berapa orang jumlahnya dan Lengkapi rumusnya
Kenapa hanya X1 saja namanya yg di uji Validitas, Lengkapi rumusnya di uji reliabilitas
3. Tambahkan total skor dari tabel skor angket setiap indikator dan butir pertanyaan. Lengkapi penjelasannya
Tabel F-Square Hasilnya dari mana?
Ini apa judul tabelnya? Tabel tdk ada judul
Tampilkan hasil pengujiannya, Kemukkan nilai tertinggi dan terendah. Nilai yang rendah menjadi saran
Pada Kesimpulan Hilangkan saja kata Positif dan Signifikan kalau dipengujian hipotesisnya tidak ada
Perjelas kembali saran yang diberikan. Lihat dari hasil penelitian yang memiliki nilai yang rendah.
Perbaiki penulisan isi. Penggunaan huruf besar dan kecil

Penguji/Pembahas I

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 9 September 2021

Diketahui oleh :

Ketua,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Penguji / Pembahas I

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA



Unggul | Cerdas | Terpercaya
menjawab surat ini agar diselesaikan
mor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis , tgl. 2 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

dengan catatan wajib memperbaiki :

1. BAB I. Sesuai judul,,apakah cukup ini saja rumusan masalahnya? Hipotesisnya harus sesuai dengan rumusan, masalah Lihat dan baca kerangka konseptual, Kenapa r tabel ada yang 0.361 dan ada juga yang 0.30, Ini indicator variable atau pertanyaan dari indicator???
2. Pada tabel IV.17 BERBEDA DENGAN RUMUSAN MASALAH KOK TIBA2 MUNCUL VARIABEL KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN???
3. DITAMBAH PEMBAHASAN BERBASIS DATA DAN TEORI YANG ADA

Penguji/Pembahas II

Dr. IRFAN, S.E., MM.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh :

Ketua,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Medan,

Penguji / Pembahas II

Dr. IRFAN, S.E., MM.



Unggul | Cerdas | Terpercaya
3 menjawab surat ini agar diebutkan
100 dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis , tgl. 2 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

dengan catatan wajib memperbaiki :

1. Lengkapi Daftar Isi sampai Bab V

2. Pada Tabel Defenisi Operasional dilihat dari Indikator Kinerja terdapat 7 Indikator nah setelah diuji pada SEM PLS hanya ada 6 Indikator? Mana yg benar apakahah yg 1 indikatornya hilang atau gimana?

- 3.

Penguji/Pembahas III

Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh :

Ketua,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Penguji / Pembahas III

Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MURNIATI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920050013
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTRERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

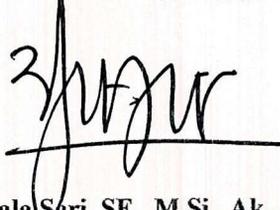
Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Seminar Hasil

Medan, 2021

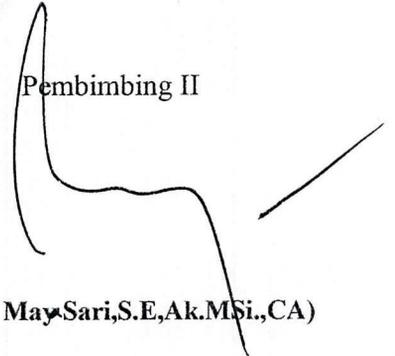
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA.,)

Pembimbing II



(Dr. Hj. May Sari, S.E., Ak. M.Si., CA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

menjawab surat ini agar disebutkan mor dan tanggalnya

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, tanggal 21 September 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : MURNIATI
NPM : 1920050013
Prog.Studi/Peminatan : Magister Akuntansi /Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : Perbaiki sesuai arahan Penguji dan Pembanding

Pembimbing II : Perbaiki sesuai arahan Penguji dan Pembanding

Penguji I : Menambahkan rumus untuk menjelaskan nilai rata rata skor pada Kuesionere dan menghitungnya ulang

Penguji II :

Penguji III : Pada daftar pustaka masih ada yang belum Mendeley

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/pembahas.

Medan, 21 September 2021

1. Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Pembimbing I

2. Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak, M.Si., CA

Pembimbing II

3. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Penguji I

4. Dr. IRFAN, S.E., MM.

Penguji II

5. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

Penguji III

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MURNIATI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920050013
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi /Akuntansi Sektor Publik
JudulTesis : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMIN MUTU PENDIDIKAN VOKASI MEDAN (BBPPMPV)

Disetujui untuk disampaikan kepada
PANITIA UJIAN TESIS

Medan, 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA.) (Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, SE.,Ak.,M.SI.,CA)

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Murniati
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 16 Oktober 1982
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Kawin
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Jati Link X Pulo Brayan Bengkel
No. Telepon : 081375814988
E-mail : murniat568@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

1988 -1994 : SD Negeri 064015 Medan
1994-1997 : SMP Negeri 24 Medan
1997-2000 : SMA SWASTA DHARMAWANGSA
2002-2006 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2019 - 2021 : Pascasarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara