

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN,  
DESENTRALISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR  
IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan guna Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)*



**Oleh**

**Nama : DINI KARTIKA**  
**NPM : 1905170198**  
**Program Studi : AKUNTANSI**  
**Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 September 2023, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : DINI KARTIKA  
NPM : 1905170198  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 KHUSUS TPI MEDAN.

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(RIVA UBAR HARAHAP, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA.)

Penguji II

(ISNA ARDILA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(MHD. SHAREZA HAFIZ, S.E., M.Acc.)

Panitia Ujian

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DINI KARTIKA  
N P M : 1905170198  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN,  
DESENTRALISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR  
IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 08 September 2023

Pembimbing Skripsi

(MHD. SHAREZA HAFIZ, S.E., M.Acc)

Diketahui/Disetujui  
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

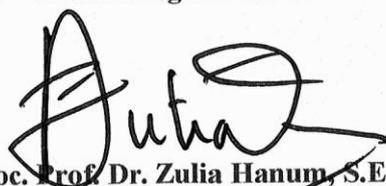
Nama Lengkap : DINI KARTIKA  
 Npm : 1905170198  
 Program Studi : Akuntansi  
 Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

| Item                          | Hasil Evaluasi   | Tanggal                              | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|--------------------------------------|-------------|
| Bab 1                         |  |                                      |             |
| Bab 2                         | - Tambah teori & indikator<br>- tambah juga referensi    | 10 Agustus 2023<br>12 Agustus 2023   |             |
| Bab 3                         | - Jenis Penelitian<br>- populasi & sample<br>alat uji    | 3 September 2023<br>4 September 2023 |             |
| Bab 4                         | - presentasi hasil diperbaiki<br>- pembahasan diperbaiki | 6 September 2023<br>7 September 2023 |             |
| Bab 5                         | - Perbaiki kesimpulan                                    | 8 September 2023                     |             |
| Daftar Pustaka                | Mendeleev!   | 8 September 2023                     |             |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc sedang Meja Hijau                                    | 08/09/2023                           |             |

Medan, 08 September 2023

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi



(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



(Mhd. Shareza Hafiz, S.E., M. Acc)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dini Kartika  
NPM : 1905170198  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan)” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, September 2023

Yang menyatakan,



**Dini Kartika**  
NPM. 1905170198

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TEHADAP KINERA MANAJERIAL PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN**

**Dini Kartika**

Program Studi Akuntansi

Email : [kartikadini14@gmail.com](mailto:kartikadini14@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu manajer operasional hingga manajer puncak dan sampel penelitian pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yaitu menggunakan sampel jenuh sebanyak 37 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

**Kata Kunci :** Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM, DECENTRALIZATION AND ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY ON MANAGERIAL KINERA AT THE CLASS I IMMIGRATION OFFICE SPECIAL TPI MEDAN**

**Dini Kartika**

Accounting Study Program

Email : [kartikadini14@gmail.com](mailto:kartikadini14@gmail.com)

This study aims to determine the influence of management accounting systems, decentralization and environmental uncertainty on the Immigration Office Class I Special TPI Medan. This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The population in this study was operational managers to top managers and the research sample at the Special TPI Medan Class I Immigration Office used a saturated sample of 37 employees. The results showed that the management accounting system did not affect managerial performance, decentralization had an effect on managerial performance and environmental uncertainty had an effect on managerial performance at the Special Class I Immigration Office of TPI Medan.

**Keywords** : Management Accounting System, Decentralization and Environmental Uncertainty

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini serta Shalawat kepada Nabi Muhammad Shallahu Alaihi Wassalam selaku panutan umat beragama islam. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyajian skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan juga mengharapkan adanya masukan berupa kritik atau saran yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.**

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan penulis selanjutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis ucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan menyelesaikan skripsi ini tak lepas penulis banyak menerima

bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, yang paling teristimewa kepada keluarga saya, terutama Kedua Orang Tua tercinta saya yaitu Ayahanda **Junaidi** dan Ibunda **Sunartik**, Adik saya **Dwi Putri**, dan Adik bungsu saya **Della Cahaya Rani** yang senantiasa mendukung, serta memberikan do'a restu yang tiada putusnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani M..A.P.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap, SE. M.Si., AK., CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Mhd. Shareza Hafiz., M.Acc** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.

8. Bapak/Ibu Dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian pada kantor tersebut sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Terutama dan yang paling utama kepada diri saya sendiri, **Dini Kartika** yang telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mampu memberi manfaat bagi para pembaca dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Segala kritik dan saran dari pembaca dan masyarakat yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati.

***Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Medan, September 2023

Dini Kartika  
1905170198

## **DAFTAR ISI**

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                             | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                        | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                         | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                    | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                         | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                    | 8           |
| 1.3 Batasan Masalah.....                         | 9           |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                        | 9           |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                      | 9           |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                     | 10          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>               | <b>11</b>   |
| 2.1 Uraian Teori.....                            | 11          |
| 2.1.1 Kinerja Manajerial .....                   | 12          |
| 2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen ..... | 19          |
| 2.1.3 Desentralisasi .....                       | 23          |
| 2.1.4 Ketidakpastian Lingkungan .....            | 27          |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....                    | 29          |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....                    | 31          |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                   | 33          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>           | <b>34</b>   |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                       | 34          |
| 3.2 Definisi Operasional.....                    | 34          |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....            | 36          |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....          | 37          |
| 3.5 Metode dan Pengumpulan Data.....             | 38          |
| 3.6 Uji Validasi Data .....                      | 38          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b> | <b>43</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                          | 43        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....               | 43        |
| 4.1.2 Deskripsi Penelitian .....                   | 44        |
| 4.1.3 Hasil Statistik Deskriptif .....             | 45        |
| 4.2 Analisa Outer Model .....                      | 47        |
| 4.2.1 Convergant Validity .....                    | 48        |
| 4.2.2 discriminant Validity .....                  | 50        |
| 4.2.3 Composite Reliability .....                  | 50        |
| 4.2.4 Cronbach's Alpha .....                       | 51        |
| 4.3 Analisa Inner Model .....                      | 52        |
| 4.4 Uji Hipotesis .....                            | 53        |
| 4.5 Pembahasan Penelitian .....                    | 54        |
| <br>   |           |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                         | <b>62</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>65</b> |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.2 Realisasi dan Capaian Kinerja TA 2022 ..... | 6  |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....                   | 32 |
| Gambar IV.1 Outer Model .....                          | 48 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) TA 2021 .....               | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                | 30 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....  | 37 |
| Tabel 3.2 Rencana dan Waktu Penelitian .....                        | 36 |
| Tabel 3.3 Uji Validitas Sistem Akuntansi Manajemen .....            | 39 |
| Tabel 3.4 Uji Validitas Desentralisasi .....                        | 39 |
| Tabel 3.5 Uji Validitas Ketidakpastian Lingkungan .....             | 40 |
| Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Manajerial .....                    | 40 |
| Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....               | 41 |
| Tabel 3.8 Direct Effect .....                                       | 44 |
| Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian .....                   | 44 |
| Tabel 4.2 Deskriptif Jenis Kelamin Responden .....                  | 45 |
| Tabel 4.3 Deskriptif Umur Responden .....                           | 46 |
| Tabel 4.4 Deskriptif Pendidikan Responden .....                     | 46 |
| Tabel 4.5 Pedoman Kategori Rata-rata Skor Tanggapan Responden ..... | 47 |
| Tabel 4.6 Outer Loading .....                                       | 48 |
| Tabel 4.7 Average Variant Extracted .....                           | 50 |
| Tabel 4.8 Composite Reliability .....                               | 51 |
| Tabel 4.9 Croanbach's Alpha .....                                   | 51 |
| Tabel 4.10 Uji Goodnes of Fit .....                                 | 52 |
| Tabel 4.11 F-Square .....   | 52 |
| Tabel 4.12 Original Sampel dan P-Value .....                        | 53 |

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis saat ini semakin ketat. Hal ini yang mendorong para manajer dalam meningkatkan efisiensinya dalam hal merencanakan, mengkoordinasikan dan mengelola berbagai aktivitas dan sumber daya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat diciptakan oleh perusahaan, maka hal yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerial.

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodik operasional suatu manajer berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang sudah ditentukan. Selain itu kinerja manajerial merupakan suatu keluaran (output) dimana masukan (input) digunakan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah capaian kerja yang dilakukan sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Juniarti dan Evelin (2003) mengatakan bahwa “Kinerja manajerial adalah pekerjaan individu anggota organisasi dalam kegiatan manajemen yaitu perencanaan, investigasi, pengoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan”.

Seseorang yang menduduki posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkret (nyata), sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi, 2009). Manajer menghasilkan kinerja dengan mobilisasi bakat, keterampilan, dan upaya banyak orang yang berada di bawah

mereka. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi. Untuk mengetahui kualitas dari kinerja manajerial, dibutuhkan suatu alat untuk mengevaluasi pekerjaan.

Kinerja manajerial didefinisikan sebagai salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial, diharapkan dapat kinerja perusahaan juga meningkat. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan dapat menghasilkan kinerja manajerial yang berbeda dari seorang karyawan.

Pemanfaatan teknologi sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal itu dapat berupa sistem dengan kualitas yang handal, efisien yang mampu memberikan keyakinan bagi para penggunanya bahwa apabila mereka memanfaatkan sistem tersebut, maka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka menjadi lebih mudah, cepat, serta akurat (Lubis, 2013). Perkembangan sistem akuntansi manajemen saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Akuntansi manajemen adalah proses mengidentifikasi dan mengklasifikasikan informasi akuntansi untuk kepentingan pengambilan keputusan keuangan internal perusahaan.

Sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau adapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu (Susanto, 2013:22). Tujuan utama pengembangan sistem manajemen ini adalah untuk memecahkan berbagai masalah dalam bisnis seperti pelayanan, biaya produk, dan strategi bisnis. Sistem

ini digunakan untuk melakukan analisis sistem informasi untuk pelaksanaan kegiatan operasional organisasi.

Menurut Hansen dan Mowen (1997) Mengatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen suatu perusahaan memiliki tiga tujuan utama yaitu :

1. Memberikan informasi yang digunakan untuk menghitung biaya yang terkait dengan layanan, produk, dan tujuan lain yang diminta oleh manajemen.
2. Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pemantauan, dan evaluasi.
3. Memberikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini menunjukkan bahwa manajer dan pengguna lainnya membutuhkan informasi akuntansi manajemen dan perlu mengetahui bagaimana cara menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer mengidentifikasi masalah, memecahkan masalah, dan mengevaluasi kinerja (informasi akuntansi diperlukan dan digunakan dalam semua lingkup manajemen, termasuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan). Manajemen membutuhkan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi capaian kinerja perusahaan berdasarkan kinerja manajer pada berbagai tingkatan pusat tanggung jawab (Wirjono, 2013).

Sistem Akuntansi Manajemen menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan dalam waktu yang tepat. Kemampuan seorang manajer dalam mengelola perusahaan merupakan barometer bagi pertumbuhan perusahaan. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk menjalankan bisnis perusahaan. Kantor Imigrasi merupakan kantor yang bergerak dibidang jasa pelayanan kepada masyarakat untuk menerbitkan paspor yang sesuai

dengan standar operasional layanan yang telah ditetapkan.

Perusahaan yang mengalami peningkatan pendapatan dari satu periode ke periode berikutnya dapat diartikan dan kemudian disimpulkan bahwasannya adanya perkembangan yang bagus dari kinerja dan kompetensi manajerial pada perusahaan tersebut. Kantor Imigrasi menerapkan sistem desentralisasi yang dimana diharapkan agar meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya desentralisasi, para manajer memperoleh hak untuk membuat keputusan penting sesuai dengan bidang dan lingkup tanggung jawab mereka. Oleh karena itu manajer memerlukan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan, baik informasi akuntansi maupun informasi akuntansi manajemen.

Terkait penelitian tentang desentralisasi, sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial. Sri dan Dedi (2013) mengatakan bahwa “pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sangat besar pengaruhnya hanya saja terdapat perbedaan di variabel independen yakni teknologi informasi, saling ketergantungan dan tidak adanya variabel intervening yakni karakteristik sistem akuntansi manajemen”.

Ketidakpastian lingkungan adalah situasi atau faktor situasi yang dihadapi oleh sebagian besar manajer pada organisasi dan sulit untuk diprediksi ketika mengambil keputusan. Fitri dan Syam (2002) mendefinisikan “ketidakpastian lingkungan sebagai gambaran situasi di luar perusahaan yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam menjalankan aktivitasnya”.

Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi pada tahun 2021 diimplementasikan melalui program pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian. Pengukuran Capaian Kinerja Utama (IKU) Direktorat Jenderal

Imigrasi pada program pelayanan dan penegakan hukum sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024 sebagai berikut :

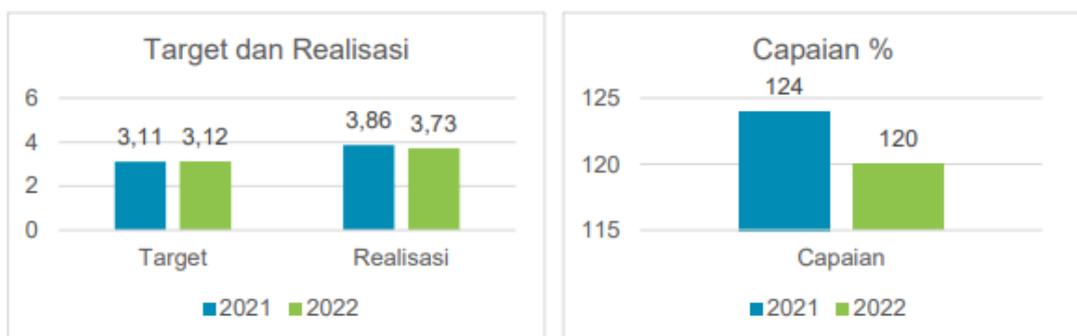
**Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Jenderal Imigrasi 2021**

Tabel Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2021

| 2020   |        |           |         | 2021  |        |           |         |
|--|--------|-----------|---------|---|--------|-----------|---------|
| SASARAN PROGRAM/<br>INDIKATOR KINERJA                    | Target | Realisasi | Capaian | SASARAN PROGRAM/<br>INDIKATOR KINERJA   | Target | Realisasi | Capaian |
| <i>Meningkatnya pelayanan keimigrasian</i>               |        |           |         | <i>Meningkatnya Kepuasan Masyarakat atas Layanan Keimigrasian</i>                                   |        |           |         |
| Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan keimigrasian | 7,3    | 9,67      | 132,47% | Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan keimigrasian  | 3,15   | 3,86      | 122,54% |
| <i>Meningkatnya Penegakan Hukum Keimigrasian</i>         |        |           |         | <i>Meningkatnya Stabilitas Keamanan Melalui Pencegahan, Pengawasan, dan Penindakan Keimigrasian</i> |        |           |         |
| Persentase Penurunan Pelanggaran Keimigrasian            | 2%     | 66,58%    | 3329%   | Indeks Pengamanan Keimigrasian  | 3,11   | 3,87      | 124,31% |

*Sumber : Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi TA 2021*

Selama 3 tahun terakhir, Kantor Imigrasi mengalami penurunan realisasi dan capaian kinerja, dapat dilihat pada tabel 1.1, realisasi dan capaian kinerja pada tahun 2021 menurun dibandingkan tahun 2020. Kemudian pada gambar dibawah ini terdapat realisasi dan capaian kinerja kantor imigrasi pada tahun 2022 sebagai berikut :



*Sumber : Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi TA 2022*

**Gambar 1.2 Kinerja Perusahaan Berdasarkan Realisasi dan Capaian Kinerja TA 2022**

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan realisasi dan capaian kinerja pada tahun 2022 menurun dibandingkan tahun 2021. Kantor Imigrasi mengalami penurunan sebesar 0.14 pada realisasi dan capaian kinerja tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 sehingga dapat diketahui kinerja perusahaan menurun. (Ditjen Imigrasi, 2022).

Dari observasi yang dilakukan ke Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Medan bahwasannya kantor tersebut menggunakan aplikasi keuangan SAS (Sistem Aplikasi Satker) kemudian pada tahun 2021 diganti menjadi aplikasi keuangan SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) yang dimana aplikasi dengan berbasis web sehingga dapat dioperasikan dimanapun dan kapanpun serta bergantung pada jaringan internet.

Namun, dalam menggunakan aplikasi SAKTI ini, masih banyak pegawai yang kurang paham dalam mengoperasikan aplikasi tersebut, dan dalam mengoperasikan aplikasi tersebut terjadi eror serta sistem down setiap bulannya sehingga ketika membuat laporan keuangan maupun perencanaan anggaran dapat tertunda hingga 2 minggu dan melewati waktu yang sudah ditentukan. Dalam hal ini desentralisasi juga membuat sistem kurang lebih efisien sehingga membuat Kantor Imigrasi kurang memanfaatkan informasi yang tersedia untuk menjalankan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, staffing, dalam perusahaan. Lalu, manajemen dalam hal ini kurang melakukan evaluasi dan analisa terhadap pencapaian kinerja terhadap pencapaian di tahun sebelumnya sehingga tidak ada peningkatan kinerja pada tahun berikutnya.

Penggunaan teknologi memudahkan masyarakat untuk dapat mengakses dan menerima berbagai macam layanan, termasuk layanan publik yang

diberikna oleh institusi pemerintahan. Proses digitalisasi pelayanan publik telah memberikan hal baru tentang pelayanan publik yang diberikan pemerintah. Guna meningkatkan pelayanan publik, maka DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) mengadakan knowlage sharing. Knowledge sharing ini mengambil tema tentang reformasi pelayanan publik.

Dalam pemaparannya, Reformasi pelayanan publik berangkat dari banyaknya komplain masyarakat terhadap pelayanan permohonan pembuatan paspor di Kantor Imigrasi. Menurut Eben, Kantor Imigrasi sering mendapatkan komplain terkait pelayanan meliputi ketidakpastian waktu layanan, persyaratan, biaya, dan SOP (Keuangan, 2023).

Pihak manajemen Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan yang ada pada setiap divisi. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya di dalam mendapatkan laba maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang. Namun, perlu mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian divisinya masing-masing.

Dari observasi yang dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, terdapat permasalahan yang terjadi dengan tingkat kedisiplinan diantaranya terdapat karyawan yang keluar kantor tanpa izin dan masih ada karyawan yang pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alviandri (2022). Hal tersebut terjadi ketidakpastian yang tidak dapat diduga oleh Kantor Imigrasi dimasa

mendatang, sehingga diharapkan agar pihak manajer bisa lebih meningkatkan kompetensinya agar tidak terjadi ketidakpastian tersebut terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya target kinerja Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, namun masih mengalami penurunan pada realisasi dan capaian kinerja, serta terjadinya eror/sistem down setiap bulan pada aplikasi keuangan SAKTI.
2. Kurangnya evaluasi dan analisa terhadap pencapaian kinerja dari tahun sebelumnya kemudian kurangnya disiplin dan komunikasi sehingga membuat komunikasi kurang baik antar pemimpin dan pegawai.
3. Ketidakmampuan memprediksi dalam hal menentukan kemungkinan yang terjadi di lapangan untuk pengambilan keputusan bagi para manajer yang sangat mempengaruhi keputusan dimasa yang akan datang.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

2. Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh beberapa pihak yang terlibat dengan masalah ini. Adapun pihak-pihak tersebut adalah :

##### **a. Bagi Peneliti**

Meningkatkan pemahaman dan kemampuan untuk mempertimbangkan penerapan teori yang telah diperoleh dalam mata kuliah yang telah disetujui untuk mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut terhadap kinerja manajerial.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan pada kinerja manajerial. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu mengetahui kelemahan perusahaan sehingga dapat melakukan pengevaluasian dan memperbaiki segala kelemahan yang dimiliki oleh

perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menjadikan laporan ini untuk sebuah perbandingan dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Manajerial**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Secara umum, pengertian kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi sekaligus mengecek potensi pegawai itu sendiri. Kinerja menurut KBBI adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja (tentang peralatan). Kinerja manajerial didefinisikan sebagai salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial maka diharapkan perusahaan juga meningkat. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan oleh keterampilan, pengalaman dan waktu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial merupakan prestasi seseorang dalam bekerja dimana manajer dapat mencapai tujuan organisasi yang telah disesuaikan dengan visi, misi serta sasaran organisasi. Kinerja Manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil organisasi atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan

indikator (Mahoney et al, 1963 dalam Mania, 2018) :

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk yang akan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu saat ini dan yang akan datang. Tujuan perencanaan adalah untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Koordinasi merupakan proses jalinan kerja sama dengan bagian lain dalam organisasi dengan saling menukar informasi yang dikaitkan dengan menyesuaikan program-program kerja.
3. Koordinasi, koordinasi yang mencakup pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, sehingga program-program yang dilaksanakan saling terkait dan disesuaikan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh manajemen, yang tujuannya adalah untuk mengevaluasi personel dan mencatat hasil pekerjaan sehingga dapat diambil keputusan tentang hasil evaluasi tersebut.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Personalia, yaitu perawatan dan pemeliharaan dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

7. Negosiasi, yaitu upaya mencapai kesepakatan dalam untuk pembelian, menjual atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

Menurut Indrianto (1993) dan soepomo (1998), kinerja dinyatakan efektif apabila tujuan anggaran tercapai dan bawahan mendapatkan kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran serta memotivasi bawahan, mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target anggaran, menerima kesepakatan anggaran dan melaksanakannya hingga dapat menghindarkan dampak negatif anggaran yaitu faktor kriteria, sistem penganggaran (reward) dan konflik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu proses seorang manajer dalam mencapai prestasi suatu organisasi dengan tujuan agar perusahaan tersebut menghasilkan kinerja manajerial yang baik serta bertanggung jawab dalam menjalankan operasional sesuai dengan ketentuan perusahaan tersebut. Kinerja manajerial juga dilakukan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pertanggung jawaban, pembinaan serta pengawasan sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

#### **2.1.1.2. Manfaat Kinerja Manajerial**

Menurut Mulyadi (2001) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial**

Berjalannya kinerja sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budayanya, dan variabel-variabel lainnya.
2. Faktor situasional, yaitu faktor yang meliputi sosial dan organisasi, meliputi kebijakan seperti sistem yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh dan pemanfaatan informasi sistem akuntansi manajemen, sistem upah dan lingkungan sosial.
3. Faktor fisik dan pekerjaan, yaitu faktor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan, menurut Mulyadi (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka kegiatan tersebut efektif.

## 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.1.5. Indikator Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial adalah seberapa baik seorang manajer melaksanakan tujuan-tujuan manajemen. Kinerja manajemen ini diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator yaitu perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan (Putra, 2012:3). Hal ini sejalan dengan teori manajemen klasik yang dinyatakan oleh Supomo dan Indriantoro (2002), yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Meliputi pemilihan strategi, kebijakan, program, dan prosedur untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tingkatan manajemen dalam struktur organisasi melakukan perencanaan baik tingkat bawah, menengah, maupun manajer tingkat atas.

## 2. Investigasi

Laporan dari setiap manajer pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya menjelaskan kinerja manajer yang bersangkutan. Untuk menyusun laporan tersebut, manajer melaksanakan salah satu fungsi manajemen yaitu investigasi. Dalam hal ini, manajemen bertugas untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisa pekerjaan.

## 3. Koordinasi

Setiap fungsi manajerial adalah pelaksana koordinasi. Kebutuhan akan mengsinkronisasikan tindakan individu timbul dari perbedaan dalam pendapat mengenai bagaimana cita-cita kelompok dapat dicapai atau bagaimana tujuan individu atau kelompok dipadukan. Koordinasi ini bisa dilakukan dengan tukar menukar informasi dengan bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu departemen lain, dan berhubungan dengan manajer lain.

## 4. Evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang digunakan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, dan pemeriksaan produk.

## 5. Pengawasan

Pengawasan meliputi kepemimpinan, pembinaan dan pengembangan bawahan, pendampingan, pelatihan, pemberian tugas dan penanganan pengaduan.

#### 6. Penataan Staf (*Staffing*)

Penataan Staf merupakan suatu proses yang terdiri dari spesifikasi pekerjaan (*Job Description*), perpindahan personil, spesifikasi pekerja, seleksi dan penyusunan organisasi untuk mempersiapkan dan melatih karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### 7. Negosiasi

Bentuk negosiasi yang dilakukan manajer antara lain terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual maupun secara kelompok.

#### 8. Perwakilan (*representative*)

Perwakilan adalah fungsi manajemen untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, dan mempromosikan tujuan organisasi.

### **2.1.1.6. Pengukuran Kinerja Manajerial**

Untuk mengukur dan mengevaluasi, manajer unit bisnis menggunakan berbagai ukuran, baik keuangan maupun non keuangan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan ataupun proses pelaksanaan suatu kegiatan Tujuan pengukuran kinerja administratif pencapaian tujuan hierarkis menunjukkan pekerjaan atau pelaksanaan asosiasi (Sari et al., 2021).

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pekerja (manajerial) yaitu :

1. *Performance Improvement*, memungkinkan manajer atau pegawai untuk melakukan tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima reward ataupun sebaliknya.
3. *Placement decision*, Menentukan promosi atau transfer.
4. *Training and development need*, mengevaluai kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career planning and development*, memandu untuk menentukan jenis karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design error*, membantu menjelaskan kesalahan apa saja yang terjadi dalam manajemen.
8. *Equal employment opportunity*, menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. *External challenges*, kinerja pegawai terkadang dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lain.
10. *Feedback*, memberikan umpan balik bagi masalah atau bagi pegawai itu sendiri.

#### **2.1.1.7. Tahapan Kinerja Manajerial**

Mulyadi (2001) mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) tahapan nilai terhadap kinerja, yaitu :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya.

2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan langkah-langkah yang digunakan untuk mencegah pelaku yang tidak diinginkan.

Sementara itu Supriyono (2000) menyatakan bahwa evaluasi atas sebuah kinerja dapat dilakukan dalam tiga langkah rinci, yaitu :

1. Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggung jawab.
2. Penerapan kinerja yang dipakai untuk mengukur kinerja.
3. Pengukuran kinerja sesungguhnya.

## **2.1.2 Sistem Akuntansi Manajemen**

### **2.1.2.1. Pengertian Sistem Akuntansi Manajemen**

Akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi yang tujuan utamanya adalah menghasilkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal perusahaan, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan unit internal lainnya. Akuntansi manajemen ialah suatu informasi keuangan dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen yang dimanfaatkan oleh penggunaan internal (Mulyadi, 2001).

Akuntansi manajemen merupakan akuntansi yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam melaksanakan fungsi pokok manajemen, seperti perencanaan, pengawasan, memotivasi, pengendalian kegiatan perusahaan, penilaian kinerja, dan sebagai dasar untuk mengambil keputusan mengenai perusahaan atau bagian yang dipimpinnya (Astuty, 2017).

Sistem informasi akuntansi merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh manajemen dan menyiapkan laporan keuangan secara tepat dan akurat, yang bertujuan untuk sebagai bahan laporan kepada investor, pemerintah dan dinas perpajakan disuatu negara (Abdullah & Putra Nainggolan, 2019).

Sistem informasi manajemen adalah proses suatu sistem akuntansi yang dirancang perusahaan untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak pengelola perusahaan, agar mereka dapat mengelola operasi mereka dengan baik, sistem ini tidak perlu mengikuti aturan main tertentu selama informasi tersebut bermanfaat bagi manajer (IAI, 2015). Sistem informasi dalam manajemen adalah bagian dari sistem informasi yang mengukur, memproses dan melaporkan informasi manajemen yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk kelancaran informasi yang berkualitas (Sari et al., 2021).

Menurut Hansen dan Mowen (2009) mengatakan bahwa “Sistem informasi akuntansi manajemen adalah proses yang ditandai dengan kegiatan seperti pengumpulan data, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Informasi tentang peristiwa keuangan di proses untuk mencapai hasil yang memenuhi tujuan manajemen”.

#### **2.1.2.2. Tujuan Sistem Akuntansi Manajemen**

Kautsar dan Farid (2016:3) tujuan dari sistem akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan informasi yang diperlukan dalam perhitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
2. Menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan perbaikan berkelanjutan.

3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mengidentifikasi masalah, menyelesaikan masalah.

### **2.1.2.3. Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen**

Nazarudin (1998) kriteria umum mengenai karakteristik informasi yang baik dapat dijabarkan pada pembahasan berikut :

1. *Broad Scope*

*Broad scope* merupakan informasi yang memiliki cakupan luas dan lengkap, yang biasanya meliputi aspek ekonomi (pangsa pasar, produk domestik bruto, total penjualan) dan aspek non ekonomi. Misalnya : kemajuan teknologi, perubahan sosiologis, demografi (Chia, 1995). Tingginya tingkat desentralisasi menyebabkan manajer membutuhkan informasi *broad scope* untuk meningkatkan otoritas, tanggung jawab, dan fungsi kontrol. Menurut

2. *Timeliness*

*Timeliness* menunjukkan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian (Echlos, 1996). Informasi dikatakan tepat waktu apabila informasi tersebut mencerminkan kondisi terkini dan sesuai dengan kebutuhan manajer (Bordnar, 1995) Informasi yang tepat waktu akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan (Chusing, 1994).

3. Agregasi

Informasi yang disampaikan pada karakteristik informasi agregasi ini dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal yang penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri (Bordnar, 1995). Informasi yang teragregasi akan berfungsi sebagai masukan yang berguna

dalam proses pengambilan keputusan karena lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk mengevaluasinya, sehingga meningkatkan efisiensi kerja manajemen (chia, 1995). Informasi agregasi diperlukan dalam organisasi desentralisasi karena dapat mencegah kemungkinan terjadinya *overload* informasi.

#### 4. Integrasi

Karakteristik informasi integrasi mencerminkan kompleksitas dan hubungan satu bagian dengan bagian lainnya (Nazarudin, 1998). Informasi terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan berbagai proses pengambilan keputusan. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan paling penting saat manajer dihadapkan pada situasi dimana mereka harus mengambil keputusan yang akan mempengaruhi unit lain. Informasi integrasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi.

Berdasarkan karakteristik sistem akuntansi manajemen diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa akuntansi manajemen memberikan informasi kepada orang yang tepat dan dengan waktu yang tepat pula agar dapat informasi kedepannya sehingga organisasi tersebut menjadi lebih baik lagi.

### **2.1.3. Desentralisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian desentralisasi**

Desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang ke bawah divisi-divisi, cabang-cabang, atau satuan-satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya (Handoko, 2001). Desentralisasi juga merupakan pendelegasian

wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang yang berada pada level bawah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi.

Desentralisasi adalah pendelegasian wewenang atau kekuasaan untuk mengembalikan pendelegasian tersebut kepada manajemen tingkat bawah dalam organisasi (Simamora, 2005 : 35). Pada dasarnya, desentralisasi memindahkan titik pengambilan keputusan ke lapisan manajerial yang paling rendah untuk setiap keputusan yang mesti diambil. Tingkat desentralisasi tergantung pada luasnya otoritas pengambilan keputusan yang didelegasikan oleh manajemen puncak kepada lapisan manajemen dibawah-Nya. Pada perusahaan yang terdesentralisasi, tanggung jawab atas perencanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan operasional di delegasikan di antara para manajer. Manajer-manajer ini mengemban otoritas untuk membuat keputusan-keputusan tanpa harus meminta persetujuan dari manajemen yang lebih tinggi.

#### **2.1.3.2. Manfaat desentralisasi**

Mulyadi (2006 : 235), Manfaat Desentralisasi yaitu :

##### **1. Pengumpulan dan Penggunaan Informasi Lokal**

Kualitas keputusan dipengaruhi oleh mutu informasi yang tersedia, ketika perusahaan berkembang dan beroperasi dipasar dan diwilayah yang berbeda-beda, manajemen pusat mungkin tidak memahami betul kondisi lokal yang ada.

##### **2. Tanggapan Terhadap Kompleksitas Lingkungan**

Ketika manajemen berhadapan dengan produk dewasa dalam suatu industri dengan teknologi static, terdapat sedikit kebutuhan akan desentralisasi

ketimbang sebuah perusahaan menghadapi ketidakpastian pada semua bidang.

### 3. Pemusatan Aktivitas Manajemen Pusat

Pada saat tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan bisnis harian di delegasikan dari manajemen sensus ke manajemen madya, manajemen sensus akan lebih leluasa untuk memusatkan perhatiannya pada perencanaan strategis.

### 4. Pelatihan dan Pemotivasian Manajer

Pengambilan keputusan yang terdesentralisasi juga menawarkan pelatihan yang sangat baik bagi para manajer.

### 5. Kemampuan Mengevaluasi Segmen-segmen

Desentralisasi biasanya mencakup laporan kinerja untuk setiap segmen yang ada.

#### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Desentralisasi**

Handoko (2001) menyatakan bahwa desentralisasi mempunyai nilai hanya bila dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efisien. Penentuan derajat desentralisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik manajemen

Banyak manajer puncak yang otak-atik dan menginginkan pengawasan pusat yang kuat. Hal ini akan mempengaruhi kesediaan manajemen untuk mendelegasikan wewenangnya.

#### 2. Ukuran dan tingkat pertumbuhan organisasi

Organisasi tidak mungkin efisien bila semua wewenang pembuatan keputusan

ada pada satu atau beberapa manajer puncak saja. Suatu organisasi yang tumbuh semakin besar dan kompleks, ada kecenderungan untuk meningkatkan desentralisasi. Begitu juga, tingkat pertumbuhan yang semakin cepat akan memaksa manajemen meningkatkan delegasi wewenangnya.

### 3. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi organisasi akan mempengaruhi tipe pasar, lingkungan teknologi, dan persaingan yang harus dihadapinya. Faktor-faktor ini yang selanjutnya mempengaruhi derajat desentralisasi.

### 4. Penyebaran geografis organisasi

Umumnya, semakin menyebar satuan-satuan organisasi secara geografis, organisasi akan cenderung melakukan desentralisasi, karena pembuatan keputusan akan lebih sesuai kondisi lokal masing-masing.

### 5. Tersedianya peralatan pengawasan yang efektif

Organisasi yang kekurangan peralatan-peralatan efektif untuk melakukan pengawasan satuan-satuan tingkat bawah akan cenderung melakukan sentralisasi bila manajemen tidak dapat dengan mudah memonitor pelaksanaan kerja bawahannya.

### 6. Kualitas manajer

Desentralisasi memerlukan lebih banyak manajer-manajer yang berkualitas, karena mereka harus membuat keputusan sendiri.

### 7. Keanekaragaman produk dan jasa

Makin beraneka ragam produk atau jasa yang ditawarkan, organisasi cenderung melakukan desentralisasi, dan sebaliknya semakin tidak beraneka ragam maka lebih cenderung melakukan sentralisasi.

8. Karakteristik-karakteristik organisasi lainnya, seperti biaya dan risiko yang berhubungan dengan pembuatan keputusan, sejarah pertumbuhan organisasi, kemampuan manajemen bawah dan sebagainya.

#### **2.1.3.4. Indikator Desentralisasi**

Desentralisasi yaitu wewenang pengambilan keputusan berada pada level organisasi yang lebih rendah. Menurut Muliani et al (2021) dapat disimpulkan indikator dari desentralisasi yaitu :

1. Pengembangan gagasan inovatif yaitu suatu cara atau ide-ide yang dilakukan untuk meningkatkan bidang apa pun untuk mendukung kemajuan perusahaan.
2. Pengambilan keputusan bagi para manajer adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data.
3. Mempertimbangkan investasi dalam skala besar merupakan bentuk penundaan untuk memperoleh konsumsi dimasa yang akan datang, dimana dibutuhkan kompensasi atas penundaan tersebut.
4. Perencanaan dalam pengalokasian anggaran adalah suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter Standar dan satuan ukuran yang lain.
5. Meningkatkan kualitas kerja adalah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan indikator desentralisasi diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwasannya desentralisasi merupakan wewenang yang diberi oleh pihak tingkat yang lebih tinggi pada tingkatan yang lebih rendah agar dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efisien dan bertanggung jawab.

## **2.1.4. Ketidakpastian Lingkungan**

### **2.1.4.1. Pengertian Ketidakpastian Lingkungan**

Menurut Duncan (1972), ketidakpastian lingkungan didefinisikan dalam tiga bagian, yaitu :

1. Kesenjangan informasi tentang faktor lingkungan yang terkait dengan situasi pengambilan keputusan.
2. Hasil akhir dari keputusan tertentu tidak diketahui jika keputusan tidak tepat.
3. Ketidakmampuan memperkirakan probabilitas pada tingkat kepercayaan yang berbeda menunjukkan bagaimana faktor lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan dikarakterisasikan dengan perubahan yang cepat dan diskontinu, ketersediaan sumber daya atau teknologi yang membawa dampak pada kontingensi yang sulit atau tidak mungkin diantisipasi tetapi harus dipertimbangkan dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi (Lena dkk. 2008:52 Dalam kresna 2019). Dari beberapa pengertian ketidakpastian lingkungan di atas, dapat diartikan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah perubahan yang cepat dan sulit untuk diprediksi secara akurat dari faktor ketersediaan sumber daya, sistem informasi, teknologi, ekonomi, dan faktor lingkungan lainnya yang mempengaruhi organisasi dalam pengambilan keputusan.

### **2.1.4.2. Sebab Terjadinya Ketidakpastian Lingkungan**

Menurut kutipan Duncan (1972) ketidakpastian lingkungan disebabkan oleh 3 kondisi, yaitu :

1. Kurangnya informasi mengenai faktor lingkungan yang berkaitan dengan situasi khusus dengan pengambilan keputusan.

2. Ketidakpastian secara tepat menetapkan kemungkinan mengenai cara faktor-faktor lingkungan itu mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan sebuah unit penentu dalam melaksanakan fungsinya.
3. Kurangnya informasi kerugian yang harus dipikul akibat keputusan atau langkah yang keliru.

#### **2.1.4.3. Indikator Ketidakpastian Lingkungan**

Menurut Ridha dan Basuki (2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam ketidakpastian lingkungan yaitu:

1. Hubungan dengan lingkungan yang stabil Ketidakpastian sendiri terjadi karena adanya peraturan yang berubah-ubah di rentang waktu yang tidak menentu. Suatu organisasi apabila ingin penerapan transparansi tersebut ingin tercapai dengan maksimal diharapkan mampu menjaga kestabilan ketidakpastian lingkungan tersebut demi memenuhi tuntutan publik.
2. Perbaikan legitimasi dianggap sebagai menyamakan persepsi atau asumsi bahwa tindakan yang dilakukan oleh suatu entitas merupakan tindakan yang diinginkan dan pantas ataupun sesuai dengan norma, nilai, dan kepercayaan serta definisi yang dikembangkan secara sosial.
3. Informasi keuangan yang positif maupun negatif Menyediakan informasi keuangan harus akurat sesuai dengan kebenarannya, karena entah informasi positif maupun negatif sangat dibutuhkan oleh pihak-pihak yang terkait.
4. Adopsi konsep Menerapkan konsep transparansi belakangan ini menjadi tren di dunia keuangan karena menjadi tuntutan masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Meniru konsep transparansi organisasi lain yang telah berhasil merupakan salah satu cara atasan yang

diberikan kepada bawahannya agar bisa dicontoh.

Berdasarkan indikator diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwasannya ketidakpastian lingkungan terjadi akibat sesuatu hal yang tidak memungkinkan terjadi dan tidak diketahui oleh suatu organisasi dimasa mendatang.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| <b>Peneliti (Tahun)</b>                             | <b>Nama Jurnal</b>                                | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|---|---|---|--|
| Hayati R. M, Yulistia (2023)                        | E-ISSN: 2985-6612, P-ISSN: 2985-6620 Vol 1, No. 1 | Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Polda Sumatera Barat | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem akuntansi manajemen berpengaruh parsial terhadap kinerja manajerial.</li> <li>2. Desentralisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja manajerial.</li> <li>3. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial</li> </ol> |
| M, Nurul Ilmy Abdul Rahman Mus, Hamzah Ahmad (2021) | Jurnal Ilmu akuntansi Vol.3 No.1                  | Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Pada PT. Adira Dinamika  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> <li>2. Ketidakpastian lingkungan</li> </ol>  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | Multi Finance TBK Kantor Cabang Jayapura  | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.   |
| Anna Marina (2009)                                 | JAI Vol. 5, No.2   | Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem akuntansi manajemen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> <li>2. Sistem akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> <li>3. Sistem akuntansi manajemen dan struktur organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> </ol> |
| Prihatningtyas, Rispantyo, Djoko Kristianto (2018) | Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol.14 Edisi Khusus April 2018 | Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, desentralisasi, dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> <li>2. Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> <li>3. Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</li> </ol>   |

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan ketidakpastian lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (setiadi, 2013). Kerangka konseptual ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel diteliti.

#### **2.3.1. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Nazaruddin (1998) memberikan pandangan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi dari berbagai alternatif aktivitas yang dapat dilakukan manajer. Teori kontigensi Otley (1995) dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen, apakah berpengaruh sama atau tidak pada setiap kondisi.

Hasil penelitian Fitri et al (2017) juga menyatakan sistem akuntansi manajemen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini artinya semakin baik sistem akuntansi manajemen dalam memberikan informasi maka semakin baik kinerja manajerial yang dihasilkan manajer.

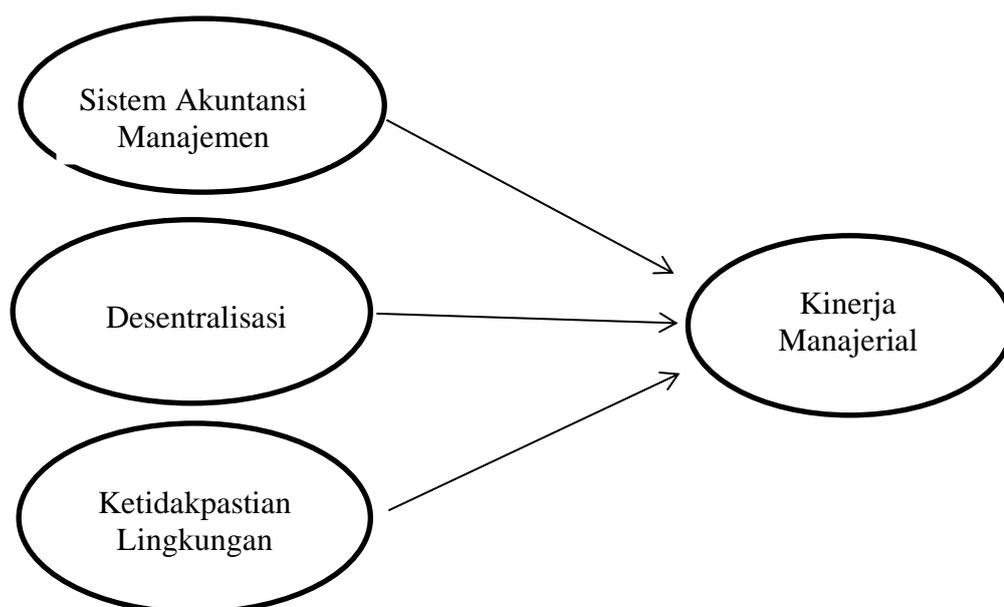
#### **2.3.2. Pengaruh Sistem Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Penelitian yang dilakukan Chenhall dan Moris (1986) menemukan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap dua dimensi SAM, yaitu aggregation dan integration, sedangkan desentralisasi tidak berpengaruh terhadap dua dimensi SAM lainnya, yaitu broad scope dan timeliness, penelitian ini membuktikan informasi yang terintegrasi dapat menurunkan masalah koordinasi

pada sub unit organisasi. Dukungan lain ditemukan pada penelitian Soobaroyen dan Poorundersing (2008) yang menemukan bahwa tingkat desentralisasi berhubungan positif dengan keempat dimensi SAM.

### 2.3.3. Pengaruh Sistem Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial

Rahmi (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor yang penting, karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian. Penelitian tersebut juga didukung oleh Herawati (2015), Eriani (2019), Kesumawati (2019) dan Prihatningtyas (2018) yang menyatakan bahwa Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan Kajian teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem Akuntansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
2. Desentralisasi Secara Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
3. Ketidakpastian Lingkungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara berbagai variabel (Erlina, 2011:20). Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independent) mempengaruhi variabel yang lain (dependent). Berdasarkan kutipan tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari sistem informasi akuntansi manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, sebagai variabel dependen terhadap kinerja manajerial sebagai variabel independen.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kualitas Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Desentralisasi (X2) dan Ketidakpastian Lingkungan (X3), yang menjadi variabel independen adalah Kinerja Manajer (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

| No | Variabel                   | Definisi Operasional   | Indikator  | Skala   |
|----|----------------------------|--|--|---------|
| 1. | Kinerja Manajerial         | Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007:289)                      | a. Perencanaan<br>b. Investigasi<br>c. Koordinasi<br>d. Evaluasi<br>e. Supervisi<br>f. Staffing  | Ordinal |
| 2. | Desentralisasi             | Praktik pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Hansen dan Mowen, 2004)   | a. Wewenang untuk membuat keputusan keuangan<br>b. Wewenang untuk penempatan pegawai<br>c. Wewenang untuk pembelian dan pemeliharaan peralatan kantor<br>d. Wewenang tentang pengalokasian anggaran<br>e. Wewenang mengenai pengembangan usaha | Ordinal |
| 3. | Sistem Akuntansi Manajemen | Suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktivitas yang dilakukan (Siregar, B 2013:5) | a. Integrasi<br>b. Fleksibilitas<br>c. Kemudahan Pengguna<br>d. Aksebilitas  | Ordinal |
| 4  | Ketidakpastian Lingkungan  | Ketidakpastian lingkungan merupakan gambaran situasi di luar perusahaan yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, diantaranya adalah tindakan kompetitor, teknologi dan permintaan pasar.      | a. Keadaan<br>b. Pengaruh<br>c. Respon   | Ordinal |

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI

Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Km. 6.2 No. 268 A Medan. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 7 hari (seminggu), sejak penyebaran kuesioner hingga pengumpulan kuesioner terkait yaitu bulan September 2023.

**Tabel 3.2 Rencana waktu penelitian**

| No. | Aktivitas Penelitian                       | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |
|-----|--|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|     |  | 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.  | Penelitian Pendahuluan (prariset)          | ■     | ■ | ■ | ■ | ■     | ■ |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 2.  | Penyusunan Proposal                        |       |   |   |   |       |   | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 3.  | Pembimbingan Proposal                      |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   | ■    | ■ | ■ | ■ | ■    | ■ |   |   |         |   |   |   |
| 4.  | Seminar Proposal                           |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   | ■    |   |   |   |         |   |   |   |
| 5.  | Penyempurnaan Proposal                     |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      | ■ |   |   |         |   |   |   |
| 6.  | Pengumpulan Data                           |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   | ■ | ■ |         |   |   |   |
| 7.  | Pengolahan dan Analisis Data               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   | ■ |         |   |   |   |
| 8.  | Penyusunan Skripsi                         |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       |   |   |   |
| 9.  | Pembimbingan Skripsi                       |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         | ■ |   |   |
| 10. | Sidang Meja Hijau                          |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   | ■ |
| 11. | Penyempurnaan skripsi dan Penulisan Jurnal |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   | ■ |

### 3.4 Populasi dan sampel penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh bagian kepegawaian (tata usaha), manajer

operasional hingga manajer puncak pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI

Medan sebanyak 37 orang yaitu sebagai berikut :

| No | Jabatan                           | Total    |
|----|-----------------------------------|----------|
| 1  | Kepala Kantor                     | 1 orang  |
| 2  | Kepala Bagian                     | 1 orang  |
| 3  | Kepala Subbagian                  | 2 orang  |
| 4  | Kepala Bidang                     | 4 orang  |
| 5  | Kepala Seksi                      | 10 orang |
| 6  | Bendahara                         | 7 orang  |
| 7  | Pengelola Arsip Kepegawaian       | 3 orang  |
| 8  | Pengelola Barang Milik Negara     | 5 orang  |
| 9  | Analisis Kepegawaian Muda         | 3 orang  |
| 10 | Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi | 1 orang  |
|    | Total                             | 37 orang |

## 2. Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan besar sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2016).

Maka dari penjelasan diatas, penulis menetapkan penelitian pada sampel ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. “Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.” (Suliyanto, 2006:17). Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan terhadap doku

men dan beberapa literatur yang terkait dengan penelitian. Pengumpulan data juga dilakukan melalui studi kepustakaan untuk memperoleh data yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

### 3.6 Uji Validasi Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali ( 2016:52-53) “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.” Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), dan nilai *correlated item-total correlation*  $> r_{tabel}$ ;
2. Tidak valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah negatif (-), atau jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), tetapi nilai *correlated item-total correlation*  $< r_{tabel}$ .

## 1. Uji Validitas Sistem Akuntansi Manajemen

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Sistem Akuntansi Manajemen**

| <b>Item Pertanyaan</b> | <b><i>Correction item - Total Correlation</i></b> | <b>r-tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|---|----------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,931   | 0,324          | Valid             |
| Item 2                 | 0,899   | 0,324          | Valid             |
| Item 3                 | 0,882   | 0,324          | Valid             |
| Item 4                 | 0,829   | 0,324          | Valid             |
| Item 5                 | 0,798   | 0,324          | Valid             |
| Item 6                 | 0,797   | 0,324          | Valid             |
| Item 7                 | 0,920   | 0,324          | Valid             |
| Item 8                 | 0,873   | 0,324          | Valid             |
| Item 9                 | 0,824   | 0,324          | Valid             |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel sistem akuntansi manajemen yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 37 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

## 2. Uji Validitas Desentralisasi

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Desentralisasi**

| <b>Item Pertanyaan</b> | <b><i>Correction item - Total Correlation</i></b> | <b>r-tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|---|----------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,857   | 0,324          | Valid             |
| Item 2                 | 0,877   | 0,324          | Valid             |
| Item 3                 | 0,912   | 0,324          | Valid             |
| Item 4                 | 0,763   | 0,324          | Valid             |
| Item 5                 | 0,935   | 0,324          | Valid             |
| Item 6                 | 0,811   | 0,324          | Valid             |
| Item 7                 | 0,907   | 0,324          | Valid             |
| Item 8                 | 0,912   | 0,324          | Valid             |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel desentralisasi yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 37 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya,

bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

### 3. Uji Validitas Ketidakpastian Lingkungan

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Ketidakpastian Lingkungan**

| Item Pertanyaan | <i>Correction item - Total Correlation</i> | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|--|---------|------------|
| Item 1          | 0,706                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 2          | 0,862                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 3          | 0,665                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 4          | 0,593                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 5          | 0,824                                      | 0,324   | Valid      |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Ketidakpastian Lingkungan yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 37 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

### 4. Uji Validitas Kinerja Manajerial

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Kinerja Manajerial**

| Item Pertanyaan | <i>Correction item - Total Correlation</i> | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|--|---------|------------|
| Item 1          | 0,734                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 2          | 0,744                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 3          | 0,684                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 4          | 0,849                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 5          | 0,804                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 6          | 0,832                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 7          | 0,840                                      | 0,324   | Valid      |
| Item 8          | 0,854                                      | 0,324   | Valid      |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Kinerja Manajerial yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 37 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

Kriteria Uji validitas adalah sebagai berikut, Kriteria Construct Reliability dan Validity yang baik dapat dilihat dari:

- a. Cronbach Alpha :  $>0,7$
- b. RHO\_A :  $>0,7$
- c. Composite Reliability :  $>0,6$
- d. Average Variance Extracted (Ave) :  $>0,5$

### 3.6.2 Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:48) "uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner tetap konsisten jika digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala dengan alat ukur yang sama. Menurut Irfan & Juliandi (2014) menyatakan bahwa "Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Cara menghitung reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*  $>0,70$ ".

Pengujian model pengukuran (Outer model) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver.4 for Windows.

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Variable                   | Cronbach' Alpha | Ketentuan Nilai R | Keterangan |
|----------------------------|-----------------|-------------------|------------|
| Sistem Akuntansi Manajemen | 0,981           | 0,7               | Reliabel   |
| Desentralisasi             | 0,977           |                   | Reliabel   |
| Ketidakpastian Lingkungan  | 0,895           |                   | Reliabel   |
| Kinerja Manajerial         | 0,971           |                   | Reliabel   |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel  $> 0,7$ .

### 3.6.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis data *Structural Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi. Smart-PLS merupakan metode alternatif analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau *partial last square* (PLS) (Juliandi, 2018a). Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variable laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel penelitian tidak besar.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 3 ( Tiga ) variable. Pembentukan variable laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif yang berarti keempat variable laten mempengaruhi indikator. Dan alat statistik yang dipakai adalah statistik non parametrik dikarenakan analisis ini digunakan ketika data tidak berdistribusi normal, dan peneliti menggunakan Uji-T berpasangan dimana Teknik ini digunakan untuk menganalisis perbedaan data dalam sebuah kelompok. Cara ini dilakukan dengan uji tanda.

Penelitian ini termasuk pada teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu Teknik analisis dimana dalam penelitian tersebut terdapat 2 atau lebih variable bebas yang mempengaruhi variable terikat (Juliandi et al., 2014). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis satu jalur. Analisis satu jalur dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi hubungan langsung atau tidak langsung terhadap Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial mengalami kenaikan dan penurunan.

Adapun Langkah dan cara untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. R-Square

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variable yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variable yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi, 2018a). Kriteria dalam penilaian *R-Square* dalam Chin (1998) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *R-Square* = 0,67 maka model adalah kuat
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,33 maka model adalah sedang
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,19 maka model adalah lemah

### 2. F-Square

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variable yang mempengaruhi terhadap variable yang di pengaruhi (Juliandi, 2018a). Kriteria *F-Square* adalah :

- a. Jika nilai *F-Square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *F-Square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi.
- c. Jika nilai *F-Square* = 0,35 maka efek yang kuat dari variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi.

### 3. Direct Effect

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi (Juliandi,

2018a). Kriteria pengukuran *direct effect* diantara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/Signifikan atau P-value , jika nilai P-value < 0,05 maka signifikan. Dan jika nilai P-value > 0,05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 3.8 Direct Effect**

|      | Original Sample | P-Values |
|------|-----------------|----------|
| X1→Y | -0,038          | 0,427    |
| X2→Y | 0,613           | 0,000    |
| X3→Y | 0,287           | 0,000    |

Sumber : SEM-PLS

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 3.4 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sampel), antara lain: X1 terhadap Y : Koefisien jalur = dan P-Value = artinya, bahwa Sistem Akuntansi Manajemen (X1) dan Kinerja Manajerial (Y) berpengaruh; (2) X2 terhadap Y : Koefisien jalur = dan P-Value = artinya, bahwa Desentralisasi (X2) dan Kinerja Manajerial (Y) berpengaruh; (3) X3 terhadap Y : Koefisien jalur = dan P-Value = artinya, bahwa Ketidakpastian Lingkungan (X3) dan Kinerja Manajerial (Y) berpengaruh.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan Satuan Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Kami berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan seputar keimigrasian. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berkedudukan di Jl. Gatot Subroto KM.6.2 No.268 A Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan Kantor Jasa Pelayanan Keimigrasian sesuai dengan operasional pelayanan yang telah ditetapkan.

##### **Visi**

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegras dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

##### **Misi**

Misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dirumuskan kedalam tujuh misi, meliputi :

- i. Membentuk peraturan perundang-undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional;
- ii. Menyelenggarakan pelayanan publik di bidang hukum yang berkualitas;
- iii. Mendukung penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian,

- administrasi hukum umum dan pemasyarakatan yang bebas dari korupsi, bermatabat dan terpercaya;
- iv. Melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia yang berkelanjutan;
  - v. Melaksanakan Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat;
  - vi. Ikut serta menjaga stabilitas keamanan melalui peran keimigrasian dan permasyarakatan;
  - vii. Melaksanakan tata laksana pemerintahan baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan.

#### **4.1.2 Deskripsi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji pengaruh sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Sampel yang dipilih adalah seluruh bagian kepegawaian (tata usaha), manajer operasional hingga manajer puncak yang bekerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 37 responden. Sebanyak 37 kuesioner didistribusikan, dengan demikian dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut ini adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Data Distribusi Sampel Penelitian**

| No | Keterangan                    | Jumlah |
|----|-------------------------------|--------|
| 1. | Jumlah kuesioner yang disebar | 37     |

|    |                                      |      |
|----|--------------------------------------|------|
| 2. | Jumlah kuesioner                     | 37   |
|    | Respon rate = $37 / 37 \times 100\%$ | 100% |
|    | Data yang diperoleh                  | 37   |

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat kuesioner disebar sebanyak 37 responden. Dan jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 37 dengan presentase 100% dari seluruh jumlah responden.

#### 4.1.3 Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini bertujuan untuk menganalisis konsistensi dan akurasi sampel penelitian. Hasil statistik deskriptif terdiri dari karakteristik responden (Jenis Kelamin, Umur dan Jabatan), Kinerja Manajerial (Y), Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Desentralisasi (X2), dan Ketidakpastian Lingkungan (X3) yang diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Deskripsi responden Penelitian

###### a) Jenis Kelamin

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Deskriptif jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1  | Laki-Laki     | 25     | 67,6%      |
| 2  | Perempuan     | 12     | 32,4%      |
|    | <b>Total</b>  | 37     | 100%       |

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (67,6), dan berjenis kelamin perempuan 12 responden (32,4%).

#### b) Umur

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif jenis kelamin dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Umur Responden**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1  | < 35          | 10     | 27,0%      |
| 2  | > 36          | 27     | 73,0%      |
|    | <b>Total</b>  | 37     | 100%       |

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas dengan umur > 36 tahun sebanyak 27 responden (73,0%) sedangkan umur < 35 tahun sebanyak 10 responden (27,0%).

#### c) Pendidikan

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif pendidikan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Pendidikan Responden**

| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1  | SMA           | 4      | 10,9%      |
| 2  | D3            | 5      | 13,5 %     |
| 3  | S1            | 21     | 56,7%      |
| 4  | S2            | 7      | 18,9%      |

|  |              |    |      |
|--|--------------|----|------|
|  | <b>Total</b> | 37 | 100% |
|--|--------------|----|------|

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas dengan S1 sebanyak 21 responden (56,7%) sedangkan pendidikan SMA 4 responden (10,9%), pendidikan D3 sebanyak 5 responden (13,5%) dan pendidikan S2 sebanyak 7 responden (18,9%).

## 2. Deskripsi Data 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.

**Tabel 4.5**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

| Interval kuesioner | Kategori                                   |
|--------------------|--|
| 1,00 – 1,80        | Tidak Baik/ Sangat Rendah/ Tidak Memadai   |
| 1,81 – 2,60        | Kurang Baik/ Rendah/ Kurang Memadai        |
| 2,61 – 3,40        | Cukup Baik/ Sedang/ Cukup Memadai          |
| 3,41 – 4,20        | Baik/ Tinggi/ Memadai                      |
| 4,21 – 5,00        | Sangat Baik/ Sangat Tinggi/ Sangat Memadai |

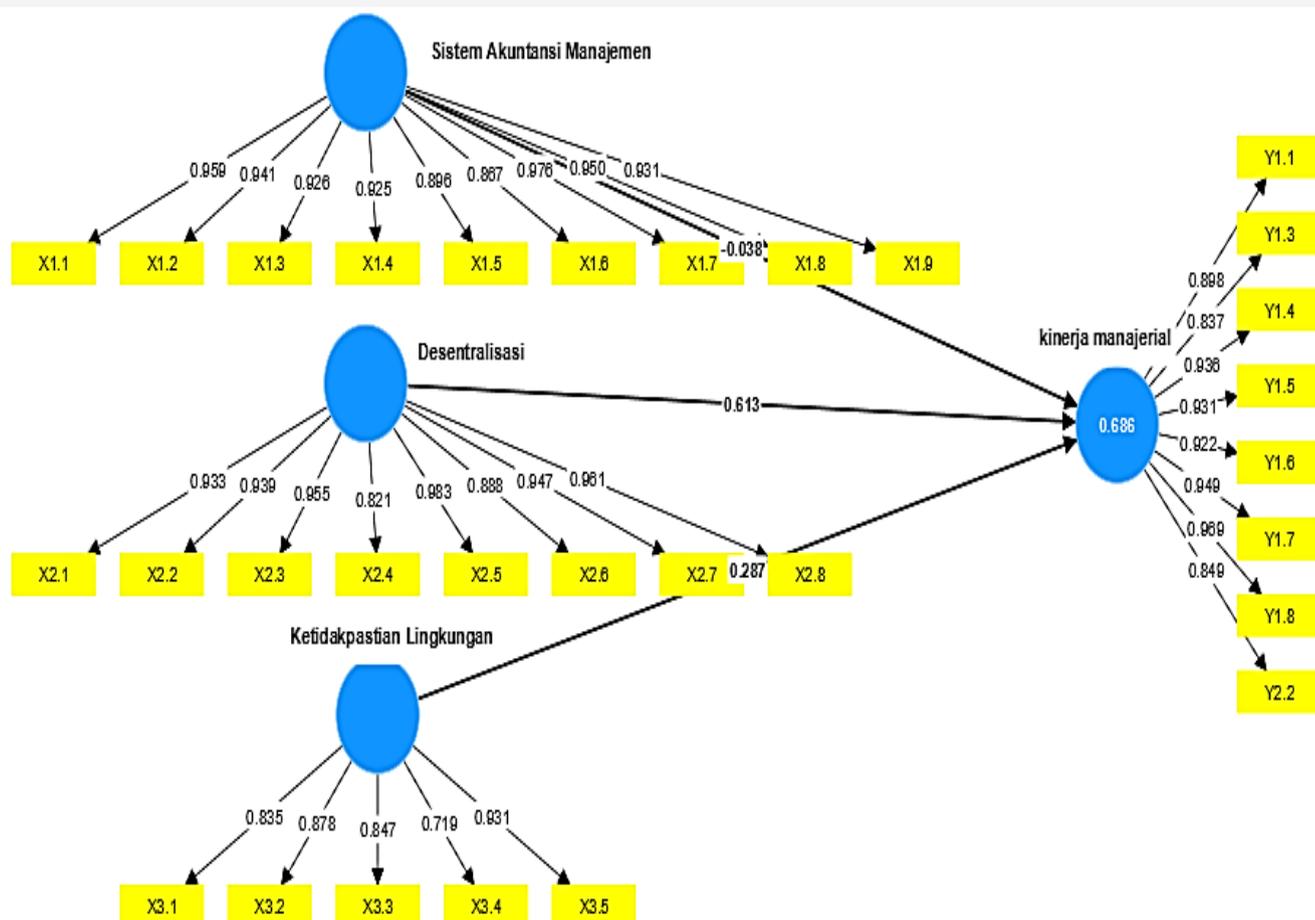
## 4.2 Analisa Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2017). Salah satunya adalah analisis aouter model. Analisa 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*.

#### 4.2.1 Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif dinilai berdasarkan loading factor yang dihitung dengan SemPLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2017). Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :



Sumber : Data diolah penulis, 2023

Gambar 4.1 Outer Model

**Tabel 4.6**  
***Outer Loading***

| Variabel                        | Indikator | <i>Outer Loading</i> |
|---------------------------------|-----------|----------------------|
| Sistem Akuntansi Manajemen (X1) | X1.1      | 0,959                |
|                                 | X1.2      | 0,941                |
|                                 | X1.3      | 0,926                |
|                                 | X1.4      | 0,925                |
|                                 | X1.5      | 0,896                |
|                                 | X1.6      | 0,867                |
|                                 | X1.7      | 0,976                |
|                                 | X1.8      | 0,950                |
|                                 | X1.9      | 0,931                |
| Desentralisasi (X2)             | X2.1      | 0,933                |
|                                 | X2.2      | 0,939                |
|                                 | X2.3      | 0,955                |
|                                 | X2.4      | 0,821                |
|                                 | X2.5      | 0,983                |
|                                 | X2.6      | 0,888                |
|                                 | X2.7      | 0,947                |
|                                 | X2.8      | 0,961                |
| Ketidakpastian Lingkungan (X3)  | X3.1      | 0,835                |
|                                 | X3.2      | 0,878                |
|                                 | X3.3      | 0,847                |
|                                 | X3.4      | 0,719                |
|                                 | X3.5      | 0,931                |
| Kinerja Manajerial (Y)          | Y1.1      | 0,898                |
|                                 | Y1.2      | 0,837                |
|                                 | Y1.3      | 0,938                |
|                                 | Y1.4      | 0,931                |
|                                 | Y1.5      | 0,922                |
|                                 | Y1.6      | 0,949                |
|                                 | Y1.7      | 0,969                |
|                                 | Y1.8      | 0,849                |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.6 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading  $> 0,7$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model yang sudah di olah memiliki nilai yang valid. 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 itu, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

#### 4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan cara dalam menilai seberapa berbeda suatu konstruk dengan konstruk lainnya, yang dapat diketahui dengan cara membandingkan antara nilai AVE dari kedua konstruk dengan nilai kuadrat korelasi antara dua konstruk yang diuji.

**Tabel 4.7**  
*Average Variant Extracted (AVE)*

| Variabel                        | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Sistem Akuntansi Manajemen (X1) | 0,866                            |
| Desentralisasi (X2)             | 0,864                            |
| Ketidakpastian Lingkungan (X3)  | 0,714                            |
| Kinerja Manajerial (Y)          | 0,833                            |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.7 diketahui bahwa nilai AVE variabel sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan  $> 0,5$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

#### 4.2.3 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 ini adalah composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 8**  
*Composite Reliability*

| Variabel                        | Composite Reliability (rho-a) |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Sistem Akuntansi Manajemen (X1) | 0,986                         |
| Desentralisasi (X2)             | 0,980                         |
| Ketidakpastian Lingkungan (X3)  | 0,928                         |
| Kinerja Manajerial (Y)          | 0,974                         |

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai composite reliability semua penelitian  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

#### 4.2.4. Croanbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *croanvbach's alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2017). Berikut ini adalah nilai croanbach's alpha masing-masing variabel :

**Tabel 4.9**  
*Croanbach's Alpha*

| Variabel                        | Cronbach's alpha |
|---------------------------------|------------------|
| Sistem Akuntansi Manajemen (X1) | 0,981            |
| Desentralisasi (X2)             | 0,977            |
| Ketidakpastian Lingkungan (X3)  | 0,899            |
| Kinerja Manajerial (Y)          | 0,971            |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 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.

### 4.3 Analisa Inner Model

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

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Goodness of Fit**

| Variabel                      | R-square | R-square adjusted |
|-------------------------------|----------|-------------------|
| <b>Kinerja Manajerial (Y)</b> | 0,686    | 0,655             |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Pada tabel 4.10 nilai R-square yang diperoleh yaitu sebesar 0,686 untuk variabel kinerja manajerial. Nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan hanya mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sekitar 68,60%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**F-Square**

| F-square                          | Kinerja Manajerial |
|-----------------------------------|--------------------|
| <b>Sistem Akuntansi Manajemen</b> | 0,001              |
| <b>Desentralisasi</b>             | 0,279              |
| <b>Ketidakpastian Lingkungan</b>  | 0,276              |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Pada tabel 4.11 nilai F-square yang diperoleh dari sistem akuntansi manajemen yaitu  $0,01 < 0,02$  yang artinya bahwa variabel sistem akuntansi manajemen berpengaruh kecil terhadap kinerja manajerial. Nilai F-square dari desentralisasi sebesar 0,27 dan ketidakpastian lingkungan sebesar 0,27 sehingga

variabel berpengaruh sedang/moderat terhadap kinerja manajerial.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan dalam menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat original sample dan nilai p-value. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila P-value < 0,05 dan jika nilai P-value > 0,05 maka tidak signifikan. (Juliandi, 2018). Jika nilai *t-statistics* > 1,96 maka dianggap signifikan dan jika nilai *t-statistics* < 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini :

**Tabel 4.12**  
**Original Sample dan P-Value**

|   | Original Sample (o) | T-Statistics | P Values |
|---|---------------------|--------------|----------|
| Sistem Akuntansi Manajemen (X1) -> Kinerja Manajerial (Y) | -0,038              | 0,184        | 0,427    |
| Desentralisasi (X2) -> Kinerja Manajerial (Y)             | 0,613               | 2,118        | 0,000    |
| Ketidakpastian Lingkungan (X3) -> Kinerja Manajerial (Y)  | 0,287               | 2,232        | 0,000    |

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.12 menyatakan bahwa nilai original sample pada sistem akuntansi manajemen adalah negatif yaitu sebesar -0,038 artinya bahwa arah dari pengujian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai *t-statistics* adalah sebesar 0,184 atau < 1,96, dan juga nilai P-values menunjukkan nilai sebesar 0,427 atau > 0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa salah satu kriteria tidak terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kemudian, untuk original sample pada desentralisasi yaitu positif sebesar 0,613 artinya arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Kemudian nilai t-statistics adalah sebesar 2,118 atau  $> 1,96$  dan juga nilai P-values menunjukkan sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan tabel 4.12 ketidakpastian lingkungan memiliki original sampel yang positif yaitu sebesar 0,287 yang artinya arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian untuk nilai t-statistics adalah sebesar 2,232 atau  $> 1,96$  dan nilai P-values menunjukkan sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  yang artinya dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

#### **4.5 Pembahasan Penelitian**

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian akan dilanjutkan dengan pembahasan penelitian berikut :

##### **4.5.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, hasil pengujian hipotesis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Karakteristik sistem akuntansi manajemen tidak mempengaruhi kinerja manajerial dalam memberikan keputusan. Seharusnya informasi timeliness , broadscope, agregasi dan integrasi yang dibutuhkan mampu membantu manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial namun informasi yang cukup tersedia diterima responden bagian kepegawaian, manajer operasional membuat pengambilan kebijakan maupun keputusan tidak efektif dan cenderung lambat. Aktivitas perusahaan seperti informasi tentang laporan keuangan membuat manajer lambat dalam

mengambil keputusan dikarenakan sistem yang tiap bulannya mengalami kendala.

Menurut pendapat saya dalam penelitian ini terkhususnya untuk perusahaan sistem informasi dalam pengambilan keputusan manajer sangatlah penting agar dapat menghindari ketidakpastian yang terjadi didalam organisasi. Namun, dengan adanya kendala seperti keterlambatan dalam membuat laporan didalam perusahaan tersebut, maka hal ini membuat para manajer menjadi lebih lambat dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan agar kedepannya perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Hasil dari penelitian Siregar et al., (2018) yang menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel di kota Medan dikarenakan manajer sulit memberikan hasil keputusan terbaik yang berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hasil penelitian Kontesa et al., (2021) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen dalam *broadscope, aggregated, timeliness* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial karena informasi yang tersedia secara sistematis dan tepat waktu tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial pada PT Pos Indonesia (Persero).

Kemudian hasil dari penelitian Fujiastuti (2008) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen secara individual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di jabotabek dikarenakan semakin tinggi aplikasi teknologi informasi maka akan semakin meningkatkan kemampuan suatu sistem untuk menyajikan informasis sesuai dengan kebutuhan manajer dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian Ria et al., (2021) menyatakan bahwa Hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen

dengan Kinerja Manajerial adalah tidak berpengaruh pada Koperasi Syariah di Pulau Lombok dikarenakan koperasi syariah yang diteliti belum banyak yang melakukan pembagian tugas dan wewenang secara jelas melalui pembagian departemen, sehingga semua hal mengenai koperasi terpusat hanya kepada manajer. Dan hasil penelitian dari Amalia (2022) menyatakan bahwa strategi bisnis tidak dapat memoderasisasi hubungan antara Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial karena tidak signifikan dikarenakan penerapan strategi bisnis yang ada di perhotelan di Kota Palembang belum tepat dan belum terintegrasi dengan baik sehingga memberikan pengaruh terhadap hubungan antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

Kemudian penelitian ini bertolak belakang dengan Hasil penelitian dari Irti (2022) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa dikarenakan dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan dengan baik. Hasil penelitian penelitian Adinata (2015) menyatakan bahwa Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Bintang 4 di Provinsi Riau karena karakteristik broad scope, timeliness, integration dan aggregation dianggap memadai untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Hasil penelitian Winenty (2014) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi secara broad scope, aggregation, timeliness secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Bank-bank Anggota Perbanas di Surabaya dikarenakan informasi tersebut dapat meningkatkan kinerja manajerial pada bank – bank anggota PERBANAS di surabaya. Kemudian hasil penelitian Suprانتiningrum (2021) menyatakan bahwa

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang dikarenakan apabila sistem informasi akuntansi manajemen semakin membaik maka kinerja manajerial juga akan semakin baik. Dan hasil penelitian Melanthon (2018) menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Estomihi Medan dikarenakan pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan angka yang signifikan.

#### **4.5.2 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pendelegasian wewenang yang sangat penting diberikan kepada pihak manajerial dan para manajer bawahannya agar manajer dapat mengetahui serta merespon dengan cepat dan tepat tentang kondisi-kondisi ekonomi dan kultur dilingkungan sekitar. Dengan demikian desentralisasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja manajerial.

Menurut pendapat saya dengan adanya desentralisasi maka akan semakin bagus pula kinerja yang ada di perusahaan dikarenakan dalam hal ini manajer menyerahkan tugas-tugas yang dibagi pada manajer dibawahnya sehingga dalam pengambilan keputusan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Wulandari (2016) menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Balai Besar Pulp dan Kertas (BBPK) dikarenakan dalam kebijakan dalam pengambilan produk atau jasa, kebijakan dalam memutuskan hubungan, penentuan investasi, penentuan harga jual sudah dalam kategori memadai. Hasil

Penelitian Kebijakan et al., (2021) menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bank Mandiri di Manado dikarenakan manajer dapat mengetahui dan merespon dengan cepat tentang kondisi-kondisi ekonomi di perusahaan. Hasil penelitian Eni et al., (2019) menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Stars Internasional Cabang Bojonegoro dan Lamongan dikarenakan hasil uji parsialdiperoleh nilai yang signifikan.

Hasil penelitian Senduk et al., (2017) menyatakan bahwa ‘Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bank Mandiri di Manado dikarenakan atasan memberikan desentralisasi kepada bawahan agar kinerjanya lebih baik, efisien dan mampu memberikan tanggung jawab atas pelaksanaannya terkait dengan anggaran’. Dan hasil penelitian Darmawan (2016) menyatakan bahwa “ Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dikarenakan dengan adanya desentralisasi satuan kerja dan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena lebih mengetahui kondisi masyarakat dan dapat menetapkan program-program yang tepat sasaran”.

Untuk hasil penelitian desentralisasi ini bertolak belakang dengan Hasil penelitian Desmiyawati (2010) menyatakan bahwa Desentralisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial dikarenakan memiliki signifikan yang sangat besar. Hasil penelitian Nugraha (2015) menyatakan bahwa Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dikarenakan pemimpin SKPD tidak dapat melaksanakan wewenangnya dengan baik sehingga kinerja manajerial pada SKPD Indragiri Hulu dikatakan kurang baik. Hasil penelitian Hidayati et al., (2017) menyatakan bahwa Desentralisasi

tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dikarenakan desentralisasi dalam instansi pemerintah seperti halnya Badan Pusat Statistik, dibatasi oleh sebuah peraturan.

#### **4.5.2 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh positif antara ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial. Hasil ini dapat diperkuat dengan hasil dari penyebaran kuesioner mengenai ketidakpastian lingkungan yang memberikan tanggapan bahwa sulit untuk mampu dalam mencapai target realisasi dan capaian kinerja sehingga manajer sulit untuk mengukur apakah manajer membuat keputusan yang benar. Menurut pendapat saya, variabel ketidakpastian lingkungan ini membuat para manajer masih tidak dapat memprediksi kejadian dimasa yang akan datang sehingga ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Beberapa penelitian berkaitan dengan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial yaitu Hasil penelitian Aditya et al., (2021) menyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial dikarenakan sulit untuk menentukan metode dalam mencapai sasaran koperasi, sering menghadapi masalah baru atau tidak biasa berkenaan dengan anggaran. Hasil penelitian Sari (2014) menyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada perusahaan Manufaktur di Kota Padang yang bersifat *broadscope* dikarenakan karakteristik informasi yang andal berperan penting dalam meningkatkan kinerja manajerial pada kondisi ketidakpastian lingkungan dan penggunaan strategi bisnis yang prospektor.

Hasil Penelitian ini bertolak belakang dengan Hasil penelitian Febrianti et al., (2019) menyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan memberikan kontribusi negatif dalam mempengaruhi kinerja manajerial pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh dikarenakan ketidakpastian lingkungan yang meningkat akan membuat seorang manajer kesulitan ketika membuat perencanaan dan juga pengendalian. Dan hasil penelitian Frestilia (2013) menyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang dikarenakan semakin tinggi tingkat ketidakpastian lingkungan maka kinerja manajerial akan semakin buruk.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa SemPLS pada hasil pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar hasil penelitian berpengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kesimpulan yang diambil dari hasil analisis penelitian adalah berikut ini :

1. Sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak.
2. Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima
3. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan diharapkan dalam hasil penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.
2. Bagi Instansi

Diharapkan dalam penelitian ini dapat membantu instansi dalam mengenal dan memahami indikator-indikator yang dapat mempengaruhi sistem akuntansi manajemen, desnetralisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja

manajerial yang dimana hal ini sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan sampel dan indikator lainnya yang dapat mempengaruhi sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial , memperluas objek dan teknik analisis yang bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., & Putra Nainggolan, E. (2019). Kualitas Laporan Keuangan Daerah Ditinjau Dari Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Tata Kelola Aset Daerah (Study Pada Kantor Badan Tata Kelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 118–126.
- Aditya B. S. & Animah. (2021). Analisis Biaya Strategis Dengan Metode Activity Based Costing Pada Kerupuk Kulit Lombok. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)* 5 (1), 195-208, 2021.
- Adinata. (2015). Indikasi dan Kompetensi Widyaiswara dalam Menyukseskan Penyelenggaraan Pembelajaran Diklat Teknis Pertanian di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Pelatihan Pertanian.
- Alviandri, irwan. (2022) Ekonomi, F. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, 1, 1–14.
- Amalia, R. F. (2022). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Pemoderasi. *Owner*, 6(1), 369–378. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.604>
- Anna, M. (2009). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating. *Pengaruh Sistem .....*, 1–11.
- Astuty, W (2021) The Influence Of Environmental Uncertainty, Organizational Structure And Distribution Network Competence On The Quality Of Supply Chain Management Information Systems. *Uncertain Supply Chain Management*. Vol 9 (1) 2021: 116-124.
- Astuty, Widia F. P. (2017). Dampak Lingkungan Bisnis Dan Sistem informasi akuntansi manajemen Terhadap Penerapan Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Laporan Akhir Tahun Penelitian BerbasisKompetensi.
- Bordnar, George H. Dan William S. H. (1995). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Indonesia, Terjemahan : Amir Abadi Jusup dan Rudi M. Tambunan. Jakarta : Salemba Empat.
- Chenhall, R.H. dan Morries, D. (1986). "The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usfulness of Management Accounting System". *Accounting Review*. Pp. 16 – 35.
- Chia, (1995). Decentralization, Management Accounting System, MAS

Information Characteristics and their Interaction Effects on Managerial Accounting Systems. *Journal Accounting Review*.

- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Cushing, Barry E. dan Rommey. (1994). *Accounting Information System*, Sixth edition, Addison-Wesley Publishing Company, United State of Amerca.
- Darmawan dan Sjaaf. (2016). *Administrasi Kesehatan Masyarakat (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Desmiyawati. (2010). Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Pebkis Jurnal*. Vol. 2 No. 3 Hal 346-354
- Ditjen, I, K. (2021). LAKIP-Ditjenim 2021 (pp. 1–70).
- Ditjen, I R. U. (2022). Direktorat Jenderal Imigrasi- Laporan-Kinerja-2022. 1–71.
- Duncan, R.B. (1972). Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 313-327.
- Echlos dan Hasan S. (1996). *Kamus Inggris Indonesia dan Indonesia Inggris*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Eni. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(Mi), 5–24
- Eriani, I. D., (2019). Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial : Peran Mediasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, vol 9 no 3, p. 255-268.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Medan : USU Press.
- Febrianti, N. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman*.
- Fitri, A. F, dan Syam BZ, F. (2002). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajer. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, hal. 57-66.
- Fitri, et all. (2017). *Pengembangan Lembar Kerja Siswa (LKS) Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas 5 Sekolah Dasar (Penelitian Pengembangan Dengan Materi Volume Kubus Dan Balok di SD IT Al-Fityah)*. PGSD Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.
- Frestilia, N. (2013). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Karakteristik*

Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 1(1), 1–10.

Fujiastuti, Y. (2008). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderating: studi empiris pada perusahaan manufaktur di Jabotabek*. 104082002745, 1–64

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). *Model persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.

Hansen, Don R & Mowen, M. (1997). *Management Accounting*. Fourth Edition. John Wiley & Sons. New York.

Hansen dan Mowen (2004). *Manajemen Biaya*, Edisi Bahasa Indonesia. Buku Kedua. Jakarta : Salemba Empat.

Hansen, dan Mowen, M. (2009). *Akuntansi Manajerial*. Edisi Kedelapan. Salemba Empat, Jakarta.

Hayati, R. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat. EPJA: Ekasakti Pareso Jurnal Akuntansi, 1(1), 23–34.

Herawati, T. (2015). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *STAR – Study & Accounting Research Vol XII, No. 1 – 2015*.

Hidayati, N., Aisuwarya, R., Putri, E.R. 2017. Sistem Kontrol Kestabilan Suhu Penghangat Nasi Menggunakan Metode Fuzzy Logic. Prosiding Seminar Nasional Teknologi. Jakarta, 1 November 2017.

IAI . (2015). *Standar Akuntansi Keuangan (Per-Evektif 1 Januari 2015)*. Jakarta : Dewan Standar Akuntansi Keuangan – Ikatan Akuntan Indonesia.

Indriantoro, Nur, (1993). “An Empirical Study of Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variabels of the Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Januari, 15 (1), 97 – 114 .

- Irfan, J. A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Irti I. K. (2022). *Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Program Studi Pendidikan Agama Islam*. SKRIPSI.
- Juliandi, A. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah. 1-66
- Juliandi, Azzuar, dkk. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juniarti, & Evelyne. (2003). *Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan-Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 110–122.
- Kautsar, R. S. dan Farid, M. (2016). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta:Indeks Jakarta.
- KBBI. (n.d.). *Arti Kata Kinerja*.
- Kebijakan, P., Policy, S., Amnesty, T. A. X., Sanksi, D. A. N., Terhadap, P., Wajib, K., Dumi, P., Bangunan, D. A. N., & Dan, P. (2021). *Proposal Penelitian Tujuan proposal penlitian adalah untuk menyusun skripsi*. December.
- Keuangan, K. (2023). *Optimalkan Pelayanan Publik Melalui Reformasi!* 05 Mei.
- Kesumawati, N. K. A. (2019). *The Role of Business Strategies, Environmental Uncertainly and Decentralization as Moderating the Effect of Management Accounting Systems on Managerial Performance*. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Vol. 6 No. 3, pages : 37-45*.
- Kontesa, D., & Siahaan, M. (2021). *Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Kota Bandar*. *Pusdansi.Org*, 1(2), 1–12.
- Kresna. (2019). *Namaha*.
- Lubis, H. Z. (2013). *Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Individual*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 252–260.
- Melanthon Rumapea, Jaminta Sinaga, R. E. S. (2018). *Melanthon Rumapea , 2 Jaminta Sinaga , 3 Ririn Elvani Saragih. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit*

*Estomihi Medan*, 2(1), 63–73.

- M, N. I., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144.
- Mania, P. (2018). Pengertian Kinerja Manajerial.
- Mukaromah. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Karanganyar).
- Muliani, T. Ardiany, Y., Rinaldo (2021). Kata Kunci: Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial. 1(1), 1–16.
- Mulyadi. (2001) *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, edisi ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2007). *Balanced Scorecard. Alat Manajemen Kontemporer untuk pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan, Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2009). *Akuntansi Biaya*. Edisi ke 5. Yogyakarta: STIE YKPN
- Nazaruddin, Ietje. (1998). Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 1. No.2. hal. 141-161
- Otley, D. (1995). *“Management control, organization design and accounting information system.”* UK : Prentice Hall.
- Prihatningtyas, N. C., Rispanyo, & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(13), 169–179.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22
- Rahmi. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, *Human Capital* Terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *Bongaya Journal for Research in*

*Accounting Vol.2 No. 2 Oktober 2019.*

- Ridha, M.A dan H. Basuki. (2012) Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan dan komitmen Manajemen terhadap Penerapan Transparansi Laporan Keuangan. Simposium Nasional Akuntansi XV Banjarmasin. 20-23 September 2012.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit ESTOMIHI Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63-73.
- Sani, C, A. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial ( Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan PT. Semen Padang) (Vol.2, Issue 4).
- Sari, E. N. Astuty, W. & Aritonang, E. A., (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1763–1779.
- Sari, N. (2014). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi FE Universitas Negeri Padang*, 2(3), 1–25.
- Senduk, J. M., Ilat, V., & Tirayoh, V. (2017). Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis Dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Bank Mandiri Di Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 73–82.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan Edisi 2*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Simamora, Bilson. (2005). Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, B. dkk. (2013) *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, E. A., Astuty, W., & Muhyarsyah. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Medan. *Appptma*, (8), 1–10.

- Sri, S. dan Dedi. (2013). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada*. Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : ANDI.
- Supomo, B, Indriantoro, Nur (1998). Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasi Terhadap Kefektifan Partisipasi Anggaran dalam Peningkatan Kinerja Manajerial : Studi Empiris Perusahaan Manufaktur. *Kelola*. No.18, 61-68.
- Supomo, B, Indriantoro, Nur (2002), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Suprانتiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185.
- Supriyono, (2000). *Akuntansi Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE , Yogyakarta.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur-Pengendalian-Resiko-Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Winenty, L. (2014). The Influence of Management Accounting Information System on Managerial Performance at Indonesian Banks Association in Surabaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*, 1–17.
- Wirjono, E. R. (2013). Hubungan Antara Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 8(1), 36–44.
- Widarsono, A. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat), *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, Vol. 2, 2007 ISSN : 1907 – 9958.
- Wulandari, I. (2016). *Pengaruh Desentralisasi Dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Pada Balai Besar Pulp Dan Kertas*. 1(2), 1–23.
- Zulia Hanum. (2013). Pengaruh Persepsi Pengusaha Kecil Atas Informasi Akuntansi Keuangan Terhadap Keberhasilan Perusahaan (Survey Pada UsahaUsaha Kecil Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Bisnis*, ISSN: 1693-7597, Vol No. 2, September 2013.