

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN  
PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK  
CABANG BELMERA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)  
Program Studi Akuntansi*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**NAMA : FANI FADILA**  
**NPM : 1905170197**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**  
**KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Selasa, tanggal 04 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : FANI FADILA  
N P M : 1905170197  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. JASA MARGA (PERSERO)TBK CABANG BELMERA MEDAN

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

**TIM-PENGUJI**

Penguji I

(ELIZAR SINAMBELA S.E., M.Si)

Penguji II

(M. FIRZA ALPI S.E., M.Si)

Pembimbing

(Hj. HAFSAH S.E., M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

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



Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : FANI FADILA  
NPM : 1905170197  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN DAN PENGUKURAN KINERJA  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT.  
JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA  
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing

Hj. Hafsah, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si., CMA



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : FANI FADILA  
NPM : 1905170197  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN DAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL PADA PT. JASA MARGA  
(PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perjelas fenomena dan data penelitian	13/5/2024	
BAB 2	Sesuai pengutipan dg pedoman	15/5/24	
BAB 3	Perjelas sampel dan pengujian- validitas, Reliabilitas	18/5/24	
BAB 4	Pembahasan kesimpulan		
BAB 5	Relevan kesimpulan & Saran	22/5/24	
Daftar Pustaka	Sesuai		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Selesai Bimbingan	25/5/2024	

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Medan, Mei 2024

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Hj. Hafsah, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fani Fadila  
NPM : 1905170197  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Jasamarga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 28 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



**Fani Fadila**

## ABSTRAK

### **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN**

**Fani Fadila**

Program Studi Akuntansi

E-mail: [fadila.fani99@gmail.com](mailto:fadila.fani99@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 66 responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

**Kata Kunci:** Sitem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND PERFORMANCE MEASUREMENT ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK, BELMERA MEDAN BRANCH**

***Fani Fadila***

*Accounting Study Program*

*E-mail: [fadila.fani99@gmail.com](mailto:fadila.fani99@gmail.com)*

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of management accounting information systems on managerial performance, and to determine and analyze the influence of performance measurement on managerial performance. This study employs an associative research type with a sample of 66 respondents who are employees of PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch. Data collection techniques involve using a questionnaire, and data analysis techniques utilize Partial Least Square (SmartPLS). The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of management accounting information systems on managerial performance, and there is a positive and significant influence of performance measurement on managerial performance.*

***Kata Kunci:*** *Management Accounting Information Systems, Performance Measurement And Managerial Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak waktu serta kesempatan, sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kesempatan serta kekuatan untuk dapat menyelesaikan proposal yang penulis kerjakan dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”** dengan lancar dan baik tanpa hambatan, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program Studi Akuntansi, Konsentrasi Akuntansi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Jumingun dan Ibu Lena Sulastri tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis, Kakak saya Yanti Puspita Sari, SE, Sarianda Oktaviani, SH, dan Almayah, S,pd. Serta seluruh keluarga yang senantiasa

memberikan dukungan dan kasih sayang sehingga penulis semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan proposal ini. Selain itu saya juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si, selaku ketua program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Hafsah, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
8. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.

9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih kurang baik, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap proposal ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Januari 2024  
Penulis

**Fani Fadila**  
**1905170197**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial .....	17
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	18
2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen ...	18
2.1.2.2 Karakteristik dan Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	20
2.1.2.3 Fungsi dan Tipe Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	23
2.1.3 Pengukuran Kinerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Pengukuran Kinerja .....	24
2.1.3.2 Karakteristik Pengukuran Kinerja .....	25
2.1.3.3 Manfaat dan Alat Ukur Pengukuran Kinerja .....	25
2.1.3.4 Indikator Pengukuran Kinerja.....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	27
2.3 Hipotesis.....	29
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	30
3.2 Defenisi Operasional .....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	39
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	39
4.1.2 Identitas Responden .....	39
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian .....	42
4.1.3.1 Variabel Kinerja Manajerial (Y).....	42
4.1.3.2 Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	44
4.1.3.3 Variabel Pengukuran Kinerja (X2).....	45
4.2 Analisis Data .....	48
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	48
4.2.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	51
4.3 Pembahasan .....	54
4.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .....	54
4.3.2 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	55
 <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	 <b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero).....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	31
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Jumlah Populasi .....	33
Tabel 3.4 Skala Likert .....	35
Tabel 4.1 Skala Likert .....	39
Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.3 Umur .....	40
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4.5 Lama Bekerja .....	41
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial .....	44
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel SIAM.....	44
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pengukuran Kinerja .....	46
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> .....	48
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	50
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> .....	50
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> .....	50
Tabel 4.13 <i>R-Square</i> .....	51
Tabel 4.14 <i>F-Square</i> .....	52
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i> .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	23
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> .....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i> .....	53

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kondisi ekonomi saat ini mengakibatkan lingkungan bisnis mengalami perubahan pesat, perubahan pada lingkungan mengakibatkan setiap perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Mengharuskan perusahaan untuk mengupgrade kemampuannya, baik pada operasional maupun manajerial. Untuk mampu bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, manajemen harus mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, serta menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif ataupun perusahaan dapat meningkatkan kinerja manajerial sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Rumapea, Sinaga, & Saragih, 2018). Menurut (Sapriani & Kamilah, 2022) kinerja manajerial merupakan kinerja setiap anggota yang melaksanakan tugas-tugas manajerial berupa perencanaan, pengendalian, inverstigasi, koordinasai dan lain-lain untuk menjalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja manajerial dapat dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial manajer dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi. (Suprانتiningrum & Lukas, 2021) menyatakan bahwa kinerja manajerial memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu informasi yang berkaitan dengan akuntansi

manajemen, metode evaluasi kinerja, dan insentif. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai indikator evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan.

Menurut (Hadiyat, 2020) jika sistem informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan diterapkan dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja dan manfaat yang baik bagi penggunanya. Sistem informasi biasanya dihasilkan dari suatu proses akuntansi, dalam akuntansi manajemen informasi yang dihasilkan disebut informasi akuntansi manajemen. Informasi dari akuntansi manajemen digunakan oleh manajemen untuk memenuhi dua tanggung jawab utamanya, ialah perencanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Akuntansi manajemen bertanggung jawab untuk menghasilkan informasi ini pada akuntansi manajemen. Informasi seperti informasi keuangan termasuk biaya produksi, penjualan, dan pengeluaran merupakan salah satu jenis informasi yang disediakan oleh akuntansi manajerial

Umumnya sistem informasi akuntansi membantu manajemen perusahaan untuk mengumpulkan/mengukur suatu data baik berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat diolah menjadi informasi yang bermakna bagi penggunanya (Martani, Siregar, Wardhani, Farahmita, & Edward, 2017). Pengukuran hasil keuangan dan pengukuran hasil non-keuangan ialah dua kategori utama yang termasuk dalam payung istilah "pengukuran kinerja". Secara umum, kinerja dapat dipecah menjadi dua kategori ini. Setiap subbidang pengukuran kinerja menggunakan metode unik untuk menganalisis dan menginterpretasikan hasil operasi perusahaan (Ridwan & Sandi, 2019). Pengukuran kinerja yaitu proses untuk mengevaluasi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Pengukuran kinerja menunjukkan bagaimana strategi perusahaan mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi ciri-ciri kualitas dan memutuskan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja mendorong pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi. (Putri & Endiana, 2020) menjelaskan, tujuan perusahaan melakukan pengukuran kinerja ialah, untuk menentukan kemampuan entitas untuk memenuhi kewajiban kini kepada entitas dari aset lancarnya, untuk mengetahui kemampuan perseroan dalam memenuhi seluruh kewajibannya jika perseroan dilikuidasi dengan biaya dari semua asset, untuk mengetahui keterampilan sebuah organisasi dalam menciptakan profit dalam rentang periode khusus, menetapkan konsistensi usaha perseroan yang diukur dari kemampuan perseroan membayar biaya bunga utangnya, termasuk pelunasan pokok utang dan pembagian dividen kepada pemegang saham secara teratur dan tepat waktu.

Penilaian/pengukuran kinerja merupakan tindakan mengukur berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam suatu perusahaan dan kemudian menggunakan hasilnya sebagai umpan balik, memberikan informasi realisasi rencana. Semakin sering perusahaan mengukur kinerja karyawan, maka perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja manajer, sehingga tercapai kualitas sebagai tujuan utama dengan meningkatkan kinerja (Rumapea et al., 2018).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Berlmera Medan yang mana merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Dimana tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengopersikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi

sebagai jalan bebas hambatan serta menunjang tercapainya tujuan perusahaan dalam rangka kelancaran arus lalu lintas darat. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan tentu saja memiliki misi yang digunakan sebagai pendorong semangat kerja para karyawan. Misi tersebut yaitu “mendorong pengembangan dan peningkatan kinerja dalam lingkungan yang harmoni”.

Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, masih terdapat beberapa masalah kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi manajemen, sistem dan pengukuran kinerja. Berikut adalah hasil penilaian kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan dalam 2 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan 2022-2023**

Tahun	Unsur Penilaian	Kualitas Pelayanan Seseorang				Jumlah Karyawan
		Sangat Optimal	Potensial	Perlu Penyesuaian	Buruk	
2022	Nilai Sasaran	77	68	40	10	195
	Kompetensi Individu	89	73	30	3	195
	Kesimpulan Kinerja	91	80	20	4	195
2023	Nilai Sasaran	60	53	64	18	195
	Kompetensi Individu	72	60	41	22	195
	Kesimpulan Kinerja	80	77	25	13	195

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan (diolah)

Berikut ini penjelasan dari unsur penilaian pada tabel penilaian kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk di atas:

1. Sangat optimal: Karyawan yang mencapai atau melebihi harapan dalam kinerjanya. Mereka secara konsisten memberikan kontribusi yang sangat baik dan mencapai target dengan baik.

2. Potensial: Karyawan yang menunjukkan kemampuan dan bakat yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Mereka memiliki potensi untuk tumbuh dan berkembang dalam peran dan tanggung jawab mereka.
3. Perlu penyesuaian: Karyawan yang kinerjanya masih memerlukan beberapa penyesuaian atau perbaikan. Mereka telah menunjukkan kemajuan, tetapi masih ada area di mana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Buruk: Karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi harapan atau standar yang ditetapkan. Mereka mengalami kesulitan dalam memenuhi tugas atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan 1.1 di atas, pada tahun 2022 terdapat 10 orang karyawan memiliki kinerja buruk pada unsur penilaian “Nilai Sasaran” dan meningkat menjadi 18 orang pada tahun 2023. Pada tahun 2022 terdapat 3 orang karyawan memiliki kinerja buruk pada unsur penilaian “Kompetensi Individu” dan meningkat menjadi 22 orang pada tahun 2023. Pada tahun 2022 terdapat 4 orang karyawan memiliki kinerja buruk pada unsur penilaian “Kesimpulan Kinerja” dan meningkat menjadi 13 orang pada tahun 2023. Hal ini menandakan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang memiliki kinerja buruk dalam aspek Nilai Sasaran, Kompetensi Individu, dan Kesimpulan Kinerja dari tahun 2022 ke tahun 2023. Kasus ini menunjukkan bahwa ada potensi perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap penyebab penurunan kinerja ini serta pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terdampak.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan menggunakan teknologi informasi sebagai cara untuk memudahkan pengelolaan perusahaan. PT.

Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan sudah memanfaatkan teknologi komputer.

Berdasarkan dari observasi yang ada, aplikasi sistem informasi Pelaporan Pendapatan tol yang digunakan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan belum dapat digunakan secara optimal dalam proses menginformasikan laporan Pendapatan E-Toll. Sistem masih belum ada spesifikasi kode gerbang Tol dan masih butuh pengembangan dalam sistem Informasi Akuntansi Pelaporan Pendapatan E-Tol. Dalam proses menginformasikan laporan hasil pengumpul tol ke kantor cabang, laporan kurang *realtime* dan masih sulit untuk dipahami oleh pihak manajemen sehingga masih perlu untuk diolah kembali. Hal ini membuat karyawan terhambat dalam mengerjakan laporan keuangan dan menjadikan manajer terlambat menerima informasi perusahaan karena kendala tersebut.

Untuk memenuhi kebutuhan dalam pencarian informasi dan laporan bagi Manajer dan pihak eksternal perusahaan dibutuhkan suatu sistem informasi Akuntansi. Sistem informasi tersebut harus dapat diandalkan untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam mengambil keputusan manajemen baik rutin maupun strategis. Tidak hanya itu, beberapa karyawan juga merasa pengukuran kinerja di perusahaan juga tidak adil. Dimana penilaian/pengukuran yang dilakukan hanya berdasarkan perilaku sekilas, hal ini bisa mengakibatkan suatu penilaian tidak akurat karena hanya berdasarkan pada emosi, bila ada karyawan yang sering terlambat, manajer secara langsung memberikan penilaian ia tidak disiplin. Manajer tidak melihat bagaimana hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut padahal karyawan tersebut merasa pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan latar uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang memerlukan penyesuaian dalam bekerja dan dapat dilihat juga masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja buruk.
2. Sistem informasi pelaporan Pendapatan tol yang digunakan belum dapat digunakan secara optimal dalam proses menginformasikan pendapatan E-Toll.
3. Penilaian kinerja yang dilakukan terbilang belum adil, karyawan yang terlambat dinilai memiliki kinerja rendah padahal hasil kerjanya sesuai dan mencapai target.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan?
2. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen yang lebih rinci. Juga dapat menambah wawasan mengenai pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.
  - b. Bagi peneliti yang akan datang, dapat menambah pengalaman dan referensi untuk melakukan riset selanjutnya tentang sistem informasi akuntansi manajemen dan pengukuran kinerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, sebagai landasan ilmu serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada dalam bidang akuntansi manajemen.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan agar kedepannya kinerja manajerial semakin bagus dengan pengamatan sistem informasi akuntansi dan pengukuran kinerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial**

(Fahmi, 2016) menyatakan bahwa, “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut (Damanik, 2021), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Sinaga 2018).

Menurut (Setiawan et al., 2016) “kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan”. Selain itu kinerja manajerial merupakan keluaran (*output*) yang menggunakan masukan (*input*) selama periode tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja manajerial adalah hasil hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif,

efisien dan hemat, dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial**

Fungsi manajemen yang dikemukakan (Handoko, 2011) bahwa fungsi manajemen yang paling penting adalah yakni, *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Yaitu:

#### 1) *Planning* (Perencanaan)

*Planning* (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

#### 2) *Organizing* (Pengorganisasian)

*Organizing* berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok

pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

### 3. *Actuating* (Penggerakan)

Penggerakan adalah satu usaha untuk menggerakan anggota-anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran-sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Menggerakan berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas-aktivitas manajemen berputar. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang dan interaksinya dengan orang-orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakan.

### 4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi, Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif.<sup>32</sup> Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Dimensi dalam kinerja manajerial menurut (Mahoney et. al 1963), yaitu:

#### 1) Perencanaan

Aktivitas atau tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Penyelidikan

Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaannya.

3) Koordinasi

Aktivitas menyelaraskan tindakan yang meliputi peraturan informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4) Evaluasi

Aktivitas seperti penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.

5) Pengawasan

Kegiatan manajerial dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan potensi bawahan serta melatih dan menjelaskan aturan-aturan kerja kepada bawahan mengenai pelaksanaan kemampuan kerja.

6) Pemilihan Staf

Aktivitas atau kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja.

7) Negosiasi

Usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan, atau kontrak untuk barang-barang atau jasa.

8) Perwakilan

Aktivitas berupa penyampaian visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lain.

(Handoko, 2013) juga mengemukakan bahwa manajer memiliki beberapa tugas yang sangat penting dan harus dapat dikuasai dengan sebaik mungkin. Tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajer tersebut adalah :

1) Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain

Istilah “orang lain” tidak hanya mencakup para bawahan dan atasan, tetapi juga manajer-manajer lainnya dalam organisasi. Disamping itu, “orang lain” juga termasuk individu-individu dari luar organisasi seperti langganan, penyedia (supplier), konsumen atau langganan, pengurus serikat karyawan, pejabat dan karyawan kantor-kantor pemerintah dan sebagainya.

2) Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas

Setiap manajer akan menghadapi sejumlah tujuan, masalah dan kebutuhan organisasional yang semuanya ini bersaing untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya organisasi. Karena berbagai sumber daya tersebut selalu terbatas, manajer harus menjaga keseimbangan diantara berbagai tujuan dan kebutuhan organisasional.

3) Manajer bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

Para manajer ditugaskan untuk mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu secara sukses. Mereka biasanya dievaluasi atas dasar seberapa baik mereka mengatur tugas-tugas yang harus diselesaikan. Lebih lanjut, manajer juga

bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan para bawahannya sukses atau kegagalan bawahan adalah cerminan langsung sukses atau kegagalan manajer.

4) Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual

Untuk menjadi pemikir yang analitis, manajer harus mampu merinci dan memisah-misahkan suatu masalah menjadi komponen-komponen masalah, menganalisis komponen-komponen tersebut dan kemudian mencari penyelesaiannya yang layak dengan akurat.

5) Manajer adalah seorang mediator

Organisasi terdiri dari orang-orang dan kadang-kadang mereka saling tidak bersetuju atau saling bertentangan. Bila hal itu terjadi dalam suatu unit kerja maka dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas, kejadian itu akan menuntut peranan manajer sebagai mediator atau penengah.

6) Manajer adalah seorang politisi

Setiap manajer yang efektif harus dapat mengembangkan hubungan- hubungan baik untuk mendapat dukungan atas kegiatan-kegiatan, usulan- usulan atau keputusan-keputusannya.

7) Manajer adalah seorang diplomat

Manajer mungkin harus berperan sebagai wakil resmi kelompok kerjanya pada pertemuan-pertemuan organisasional.

8) Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit

Organisasi selalu menghadapi banyak masalah, oleh karena itu manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan pemecahan berbagai masalah sulit dan mengambil berbagai keputusan yang akurat.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial**

Dalam proses peningkatan efisiensi perusahaan, salah satunya diukur dengan Efektivitas kinerja manajemen, dimana efektivitas dilihat dari tiga aktivitas yaitu, kemampuan manajer membuat rencana, kemampuan mereka mencapai tujuan, dan aktivitas manajer di luar perusahaan. Menurut (Mulyadi, 2007) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bakat dan kemampuan, merupakan kinerja manajerial yang dapat dilihat dari bagaimana bakat dan kemampuan dari seorang manajer untuk dapat menentukan suatu perencanaan, sistem pelaporan perusahaan dan memonitoring berdasarkan sistem informasi.
- 2) Persepsi tentang peran, merupakan pemikiran dari masing-masing manajer untuk ikut mengambil peran andil dalam memberikan pendapat, masukan dan mencari solusi dari masalah yang timbul. Sehingga pendapat dan masukan dari para manajer diambil suatu keputusan agar dapat penyelesaian dari masalah-masalah yang sedang terjadi.
- 3) Usaha, merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh para manajer untuk mendapatkah hasil yang maksimal untuk perusahaan dari kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terhadap system informasi akuntansi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
- 2) Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi.

- 3) Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu atau organisasi.
- 4) Keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem semakin sering akan meningkatkan kinerja manajerial, dikarenakan adanya hubungan yang positif antara keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi akuntansi dalam kinerja manajerial.
- 5) Kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja manajerial dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan manajer terhadap sistem informasi akuntansi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial**

Kinerja Manajerial merupakan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Menurut Mahoney et.al (1963) kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator :

- 1) Perencanaan, yaitu penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan memiliki tujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan perusahaan, prosedur pelaksanaan operasional, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Investigasi, yaitu 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. Pengkoordinasian merupakan proses

kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

- 3) Koordinasi, yaitu menelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, untuk dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
- 4) Evaluasi, yaitu penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan ditunjukan untuk menilai karyawan dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
- 5) Supervisi, yaitu penilaian atas kinerja yang diamati dan dilaporkan.
- 6) Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

## **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

### **2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Informasi (*information*) adalah data yang mengandung arti. Data adalah berupa angka, karakter, simbol, gambar, tanda, isyarat, suara, atau bunyi yang merepresentasikan suatu keadaan yang kemudian digunakan sebagai masukan dalam sistem informasi. Informasi dibutuhkan oleh manajer untuk melaksanakan proses manajemen seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Informasi tersebut dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen (Rambe, 2020). Informasi sistem akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial. 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 (Astuty et al., 2021)

Sistem informasi akuntansi manajemen (management accounting information system) yang di kemukakan oleh (Siregar et al., 2013) adalah sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Ada tiga kata penting yang terkandung dalam pengertian sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

1) *Input*

Input adalah data yang di rekam dari peristiwa ekonomi yang terjadi di perusahaan. Contoh data yang diinput kedalam sistem informasi akuntansi manajemen adalah jenis bahan, harga bahan, tariff upah, jam kerja, jam lembur, jam mesin, pemakaian listrik, unit produksi, dan harga jual.

2) *Proses*

Proses adalah perubahan data menjadi informasi. Contoh proses adalah mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, dan melaporkan. Proses dapat dilakukan baik secara manual maupun dengan menggunakan computer. Proses manual adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, dan melaporkan data tanpa menggunakan computer. Sedangkan proses computer adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis dan melaporkan data dengan menggunakan alat bantu computer.

3) *Output*

Output adalah informasi. Informasi dituangkan dalam laporan yang dihasilkan oleh sisten informasi akuntansi manajemen. Contoh laporan adalah laporan

produk, laporan biaya aktivitas, laporan biaya departemen, laporan pembelian, laporan pemakaian bahan, laporan jam kerja karyawan, laporan produksi, laporan gaji dan upah, laporan penjualan, dan laporan kinerja.

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan (Maryasih dan Fazli, 2006 dalam (Afriantoni & Erwati, 2018)). Selanjutnya, tersedianya sistem informasi akuntansi manajemen yang memadai, mendorong akuntabilitas dan transparansi informasi keuangan. Dengan demikian, hal itu akan mengurangi konflik dalam suatu organisasi (Abernethy dan Guthrie, 1994 dalam (Astuty, 2016)).

#### **2.1.2.2 Karakteristik dan Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Chia 1995 dalam (Adrianti, 2018) Menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen yang bermanfaat menurut persepsi para manajer, yaitu : (1) broad scope (bercakupan luas), (2) timelines (ketepatan waktu), (3) aggregation (agregasi), (4) integration (integrasi).

##### **1) *Broadscope* (bercakupan luas)**

Di dalam sistem informasi, broad scope mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu. sistem informasi akuntansi manajemen tradisional memberikan informasi yang berfokus pada peristiwa- peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam ukuran moneter, dan yang berhubungan dengan data historis. Lingkup sistem informasi akuntansi manajemen yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti Gross National

Product, total penjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri, atau mungkin juga bersifat non ekonomi seperti faktor demografi, cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi.

## 2) *Aggregation* (agregasi)

Informasi yang disampaikan pada karakteristik informasi agregasi ini dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi pengumpulan aggregation ini merupakan informasi menurut fungsi, periode aktual dan model keputusan. Informasi menurut fungsi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal yang berkaitan dengan hasil dari suatu keputusan yang dibuat oleh unit - unit lain seperti (*discounted cash flow, analysis cost-volume-profit, dll*).

## 3) *Integration* (integrasi)

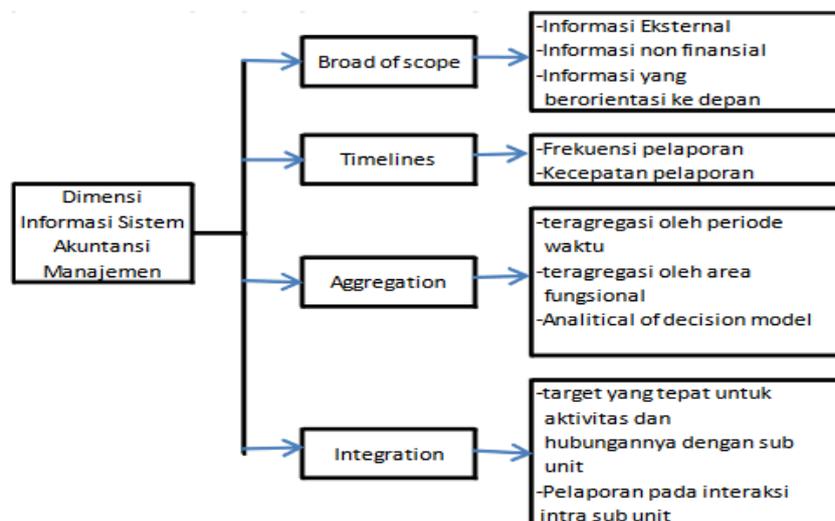
Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi sebagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi dari sistem informasi akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari subunit dan antar subunit. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi para manajer ketika mereka dihadapkan untuk melakukan decision making yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya.

Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya di cerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasi mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur

Menurut Chenhall & Morris, 1986 dalam (Ratnawati & Setyaningsih, 2011)

“Dimensi sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) terdiri dari empat karakteristik informasi yaitu: *broad scope, aggregation, integration, timeliness*”.

Keempat karakteristik tersebut juga termasuk indikator dari sistem informasi akuntansi manajemen, Informasi akuntansi manajemen yang semakin baik dan akurat mengacu pada semakin tingginya ketersediaan informasi yang memiliki arti. Adapun karakteristik atau indikator sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

### 2.1.2.3 Fungsi dan Tipe Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut (Atkinson, 2001) terdapat empat fungsi informasi akuntansi manajemen untuk membantu para manajer menjalankan fungsi-fungsi operasionalnya, yaitu :

- 1) *Operational Control* (Kontrol Operasional), yaitu menyediakan informasi umpan balik tentang efisiensi dan kualitas dari kinerja tugas.
- 2) *Product and Costumer costing* (Produk dan Biaya pelanggan), yaitu mengukur biaya sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dan pasar dan mengirimkan produk atau jasa ke konsumen.
- 3) *Management Control* (Kontrol Manajemen), yaitu menyediakan informasi tentang kinerja manajer dan unit operasi.
- 4) *Strategic Unit* (Unit Strategi), yaitu menyediakan informasi tentang keuangan perusahaan dan kompetitif jangka panjang, kondisi pasar, pilihan konsumen dan inovasi teknologi.

(Mulyadi, 2001) mengemukakan bahwa, “Informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan tiga hal: objek informasi, alternatif yang akan dipilih, dan wewenang manajer”. Jika manajer akuntansi manajemen dihubungkan dengan objek informasi, seperti produk, departemen atau aktivitas, maka akan dihasilkan konsep informasi akuntansi penuh. Jika informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan alternatif yang akan dipilih, maka akan dihasilkan konsep informasi akuntansi differensial, yang sangat diperlukan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan pemilihan alternatif. Jika informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan wewenang manajer, dihasilkan konsep informasi akuntansi pertanggungjawaban, yang terutama bermanfaat untuk mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi.

### **2.1.3 Pengukuran Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah suatu mekanisme untuk mengalokasikan tanggung jawab dan hak keputusan, target yang ditetapkan kinerja, dan penghargaan atas pencapaian target (Tahar & Sofyani, 2019), Menurut (Anthony (Rokhimakhumullah et al., 2017) “Pengukuran kinerja merupakan Suatu Mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil”.

Pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan. Menurut (Ridwan & Yogi, 2018) “Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut (Ridwan & Yogi, 2018), “pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien.

#### **2.1.3.2 Karakteristik Dalam Pengukuran Kinerja**

Simamora dalam (Ridwan & Sandi, 2019) menyatakan bahwa, “tidak setiap sistem penilaian kinerja akan bebas sama sekali dari tantangan-tantangan legal”. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik - karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan.

Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

- 1) Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan
- 2) Pengharapan kinerja
- 3) Fokus pada perilaku yang terobsesi
- 4) Sensitivitas
- 5) Standarisasi
- 6) Sokongan manajemen atau karyawan
- 7) Keandalan dan validitas
- 8) Penilaian yang berbobot
- 9) Komunikasi terbuka dan
- 10) Kemampooterimaan (*acceptability*)

### 2.1.3.3 Manfaat dan Alat Ukur Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono 2018 dalam (Ramadhani et al., 2017) adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “*reward*” atas perilaku yang diharapkan tersebut

*Balanced scorecard* merupakan alat untuk mengukur dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan lebih komprehensif. *Balanced scorecard* dikembangkan oleh Kaplan dan Norton 2000 dalam (Ramadhani et al., 2017).

"Sistem pengukuran *balanced scorecard* merupakan suatu sarana untuk

mengkomunikasikan persepsi strategis dalam suatu perusahaan secara sederhana dan mudah dimengerti oleh berbagai pihak dalam perusahaan, terutama pihak-pihak dalam organisasi yang akan merumuskan strategi perusahaan (Sari, 2015). Dalam pendekatan BSC, ukuran kinerja organisasi diperluas ke perspektif non keuangan seperti kepuasan customers, produktivitas dan *costeffectiveness* proses bisnis/intern, dan pembelajaran dan pertumbuhan. *Balanced scorecard* memberi manfaat bagi organisasi dalam beberapa cara, Kaplan dan Norton, 2000 dalam (Ramadhani et al., 2017):

- 1) Menjelaskan visi organisasi.
- 2) Menyelaraskan organisasi untuk mencapai visi itu.
- 3) Mengintegrasikan perencanaan strategis dan alokasi sumber daya.
- 4) Meningkatkan efektivitas manajemen dengan menyediakan informasi yang tepat untuk mengarahkan perubahan.

#### **2.1.3.4 Indikator Pengukuran Kinerja**

Adapun indikator-indikatornya adalah meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward (Kumentas, 2013)

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Informasi yang dihasilkan oleh

karakteristik sistem akuntansi manajemen sangat berguna dan dapat membantu para manajer organisasi untuk mengambil keputusan yang selanjutnya meningkatkan kinerja manajerialnya. Setiap manajer di perusahaan berperan dalam menggerakkan orang lain Memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya diperlukan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat perencanaan anggaran dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Afriantoni & Erwati, 2018)

Informasi sistem akuntansi manajemen efektif jika dapat mendukung pengguna informasi atau pembuat keputusan yang tersedia dalam suatu organisasi. Penyelarasan informasi dengan kebutuhan pengambil keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan dan pada akhirnya meningkatkan (Nainggolan, Muhyarsyah & Sari, 2019) dan (Hani & Ananda, 2023). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat diukur dengan indicator yaitu: *Broadscope, Timelines, Aggregation, Integration*, sedangkan Kinerja Manajerial dapat diukur dengan Indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin handal sistem akuntansi manajemen, semakin tinggi kinerja manajerialnya.

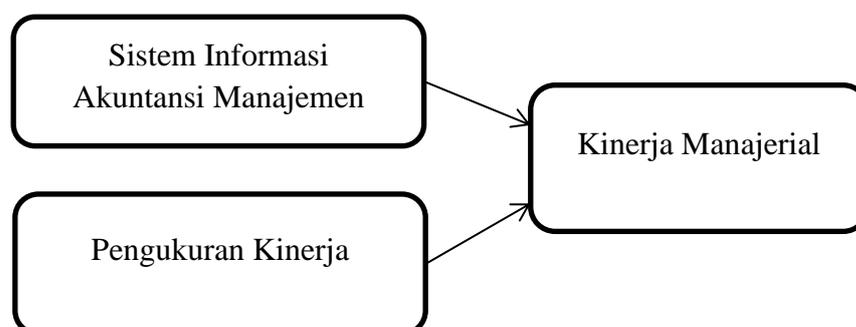
### **2.2.2 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Pengukuran kinerja meningkatkan pemahaman manajer tentang strategi dan prioritas organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk

mempengaruhi dan bertindak berdasarkan prioritas perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja yang baik, diharapkan para manajer dapat menghasilkan kinerja manajerial yang tinggi. Pengukuran kinerja yang diterapkan oleh perusahaan juga mendorong para manajer untuk bekerja lebih baik lagi karena prestasi kerjanya sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Nazmi & Sinambela, 2023) dan (Hanum, Erlina, Muda, Bukit & Muhyarsyah, 2021).

Pengukuran kinerja merupakan proses yang berlangsung mengevaluasi kinerja kerja mereka. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat internal atau eksternal. Selain itu, pengukuran kinerja ini juga bermanfaat sebagai tolak ukur perusahaan untuk sukses dalam jangka panjang jangka pendek atau panjang. Pengukuran kinerja dapat diukur dengan indikator Meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan *reward* (Kumentas, 2013) sedangkan Kinerja Manajerial diukur dengan indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin akurat pengukuran kinerja, semakin baik pula kinerja manajerialnya.

Untuk lebih mempermudah melihat keterkaitan variabel maka peneliti menyederhanakan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



## **Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2016), Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
2. Ada pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

**Tabel 3.1. Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kinerja Manajerial (Y)	kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat, dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan</li> <li>2. Investigasi</li> <li>3. Koordinasi</li> <li>4. Evaluasi</li> <li>5. Supervisi</li> <li>6. Staffing</li> </ol> (Mahoney et.al 1963)	Likert
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem informasi akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Broad scope</i></li> <li>2. <i>Timeliness</i></li> <li>3. <i>Agregation</i></li> <li>4. <i>Integration</i></li> </ol> (Adrianti, 2018)	Likert
Pengukuran Kinerja (X2)	Pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>2. pengharapan kinerja</li> <li>3. menilai kinerja dengan tepat</li> <li>4. penilaian yang berbobot</li> <li>5. dilakukan dengan cara yang adil</li> <li>6. landasan penentuan <i>reward</i></li> </ol> (Kumentas, 2013)	Likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Jl. Alumunium Raya, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Mei 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Jan 2024				Feb 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■																			
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■	■																
	c. Penyusunan Proposal					■	■														
2	Pelaksanaan							■	■												
	a. Bimbingan Proposal							■	■	■											
	b. Seminar Proposal										■										
	c. Revisi Proposal											■	■	■	■						
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket																		■		
	b. Pengumpulan Data																		■		
	c. Penyusunan Skripsi																		■	■	
	d. Sidang Skripsi																			■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan Sebanyak 195 Orang.

**Tabel 3.3. Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Area Manager</i>	1
2	<i>Assistant Manager Traffic Management</i>	1
3	<i>Assistant Manager Transaction &amp; Environment</i>	1
4	<i>Customer Service</i>	114
5	<i>Mobile Customer Service</i>	20
6	<i>Officer Kamtib</i>	1
7	<i>Officer Traffic</i>	1
8	<i>Officer Transaction</i>	6
9	<i>Senior Officer Administration</i>	2
10	<i>Senior Officer Settlement Control Area</i>	1
11	<i>Senior Officer Traffic Management</i>	2
12	<i>Senior Officer Transaction &amp; Environment</i>	2
13	<i>SPV Customer Service</i>	31
14	<i>SPV Mobile Customer Service</i>	5
15	<i>Technician</i>	2
16	<i>Traffic Information Communicator</i>	5
<b>Jumlah</b>		195

Sumber: PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195(0.1)^2} = 66,10$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%. Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan simple random sampling, Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut yaitu:

#### **1) Studi Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

#### **2) *Interview* (Wawancara)**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

### 3) Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.3. Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *structural equation model-partial least square* (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis

*multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni *R-square* dan pengujian hipotesis. Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### 1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2013). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

#### 2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

#### 3) *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

#### 4) *Composite Reliability*

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*,  $0.60-0.70$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### **3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*, (2) pengujian hipotesis (Juliandi, 2018).

#### **3.6.2.1 R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- 3) nilai (adjusted) = 0.25  $\rightarrow$  model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

#### **3.6.2.2 Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) pada penelitian hanya *direct effect saja*. Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan; dan jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Hair et al., 2021).

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja manajerial (Y), 8 pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1), dan 12 pernyataan untuk variabel pengukuran kinerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang berjumlah 66 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### **4.1.2 Identitas Responden**

###### **4.1.2.1 Jenis Kelamin**

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	71.2	71.2	71.2
	Perempuan	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (71,2%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 19 (28,8%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.2.2 Umur

Adapun identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	6.1	6.1	6.1
	31-40 Tahun	24	36.4	36.4	42.4
	41-50 Tahun	30	45.5	45.5	87.9
	> 50 Tahun	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (45,5%) orang karyawan yang berusia 41-50 tahun, 24 (36,4%) orang karyawan yang berusia 31-40 tahun, 8 (12,1%) orang karyawan yang berusia di atas 50 tahun dan 4 (6,1%) orang karyawan yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 41-50 tahun.

#### 4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	14	21.2	21.2	21.2
	Diploma	15	22.7	22.7	43.9
	Strata 1	33	50.0	50.0	93.9
	Strata 2	3	4.5	4.5	98.5
	Strata 3	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (50%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata 1, 15 (22,7%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma, 14 (21,2%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan SLTA/Sederajat, 3 (4,5%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata 2, dan 1 (1,5%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata 3 Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata 1.

#### 4.1.2.4 Pengalaman Kerja

Adapun identitas responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9 Tahun	32	48.5	48.5	48.5
	10-19 Tahun	28	42.4	42.4	90.9
	20-29 Tahun	5	7.6	7.6	98.5
	30-39 Tahun	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (51,3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-9 tahun, 28 (42,4%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 10-19, 5 (7,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 20-29 tahun, dan 1 (1,5%) orang karyawan yang sudah bekerja

selama 30-39 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1-9 tahun.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja manajerial sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	63,6	23	34,8	1	1,5	0	0	0	0	66	100
2	42	63,6	22	33,3	2	3	0	0	0	0	66	100
3	42	63,6	22	33,3	2	3	0	0	0	0	66	100
4	42	63,6	21	31,8	3	4,5	0	0	0	0	66	100
5	38	57,6	25	37,9	3	4,5	0	0	0	0	66	100
6	46	69,7	20	30,3	0	0	0	0	0	0	66	100
7	42	63,6	22	33,3	2	3	0	0	0	0	66	100
8	40	60,6	25	37,9	1	1,5	0	0	0	0	66	100
9	45	68,2	19	28,8	2	3	0	0	0	0	66	100
10	38	57,6	25	37,9	3	4,5	0	0	0	0	66	100
11	40	60,6	22	33,3	4	6,1	0	0	0	0	66	100
12	48	72,7	16	24,2	2	3	0	0	0	0	66	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari Tabel 4.6 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja manajerial Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya berperan dalam menentukan tujuan sasaran, kebijakan, dan tindakan yang disusun atas dasar tujuan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,6%.
- 2) Jawaban responden saya mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,6%.

- 3) Jawaban responden saya berperan mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk laporan catatan dan rekening mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,6%.
- 4) Jawaban responden saya selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,6%.
- 5) Jawaban responden saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,6%.
- 6) Jawaban responden saya bersedia bekerja sama dengan bagian atau divisi lain untuk saling bertukar informasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,7%.
- 7) Jawaban responden saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,6%.
- 8) Jawaban responden saya selalu melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,6%.
- 9) Jawaban responden saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/ bagian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,2%.
- 10) Jawaban responden saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,6%.

- 11) Jawaban responden saya berperan dalam mengelola/mengatur karyawan pada unit/sub unit saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,6%.
- 12) Jawaban responden saya selalu menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,7%.

#### 4.1.3.2 Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56,1	24	36,4	5	7,6	0	0	0	0	66	100
2	45	68,2	18	27,3	3	4,5	0	0	0	0	66	100
3	44	66,7	19	28,8	3	4,5	0	0	0	0	66	100
4	46	69,7	17	25,8	3	4,5	0	0	0	0	66	100
5	37	56,1	26	39,4	3	4,5	0	0	0	0	66	100
6	46	69,7	17	25,8	3	4,5	0	0	0	0	66	100
7	34	51,5	30	45,5	2	3	0	0	0	0	66	100
8	44	66,7	21	31,8	1	1,5	0	0	0	0	66	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi manajemen bahwa:

- 1) Jawaban responden perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,1%.
- 2) Jawaban responden perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, dan kemajuan teknologi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,2%.

- 3) Jawaban responden informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 4) Jawaban responden laporan disediakan secara sistematis dan teratur, misalnya laporan harian dan laporan mingguan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,7%.
- 5) Jawaban responden perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.
- 6) Jawaban responden informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,7%.
- 7) Jawaban responden perusahaan menyediakan informasi mengenai dampak keputusan anda pada seluruh departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada wilayah tanggung jawab anda mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,5%.
- 8) Jawaban responden informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai dengan model keputusan anda seperti analisis aliran kas dan kenaikan laba mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.

#### **4.1.3.3 Variabel Pengukuran Kinerja (X2)**

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengukuran kinerja sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Pengukuran Kinerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	74,2	15	22,7	2	3	0	0	0	0	66	100
2	43	65,2	22	33,3	1	1,5	0	0	0	0	66	100
3	40	60,6	24	36,4	2	3	0	0	0	0	66	100
4	43	65,2	22	33,3	1	1,5	0	0	0	0	66	100
5	38	57,6	27	40,9	1	1,5	0	0	0	0	66	100
6	38	57,6	26	39,4	2	3	0	0	0	0	66	100
7	40	60,6	25	37,9	1	1,5	0	0	0	0	66	100
8	35	43	28	42,4	3	4,5	0	0	0	0	66	100
9	41	62,1	23	34,8	2	3	0	0	0	0	66	100
10	38	57,6	27	40,9	1	1,5	0	0	0	0	66	100
11	42	63,6	22	33,3	2	3	0	0	0	0	66	100
12	41	62,1	22	33,3	3	4,5	0	0	0	0	66	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pengukuran kinerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 74,2%.
- 2) Jawaban responden pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 3) Jawaban responden mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,6%.
- 4) Jawaban responden perusahaan mampu mengerjakan proses dan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,2%.

- 5) Jawaban responden sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,6%.
- 6) Jawaban responden sistem pengukuran kinerja membantu saya mengintropeksi diri mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,6%.
- 7) Jawaban responden saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,6%.
- 8) Jawaban responden sistem pengukuran kinerja dapat membantu mengevaluasi diri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43%.
- 9) Jawaban responden proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,1%.
- 10) Jawaban responden hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,6%.
- 11) Jawaban responden perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,6%.
- 12) Jawaban responden semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,1%.

## 4.2 Analisis Data

#### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

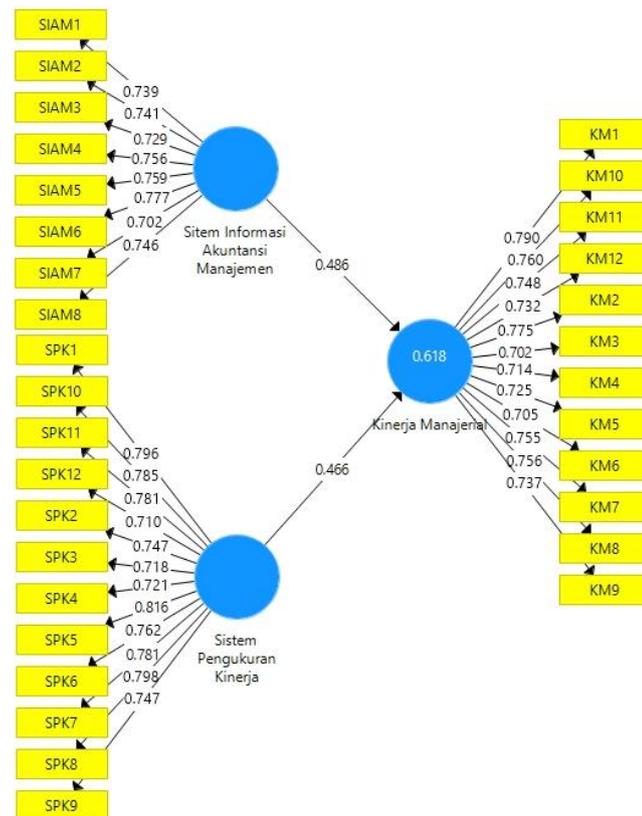
##### 4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

**Tabel 4.9. *Outer Loading***

	Kinerja Manajerial	Pengukuran Kinerja	Sitem Informasi Akuntansi Manajemen
KM1	0,790		
KM10	0,760		
KM11	0,748		
KM12	0,732		
KM2	0,775		
KM3	0,702		
KM4	0,714		
KM5	0,725		
KM6	0,705		
KM7	0,755		
KM8	0,756		
KM9	0,737		
SIAM1			0,739
SIAM2			0,741
SIAM3			0,729
SIAM4			0,756
SIAM5			0,759
SIAM6			0,777
SIAM7			0,702
SIAM8			0,746
SPK1		0,796	
SPK10		0,785	
SPK11		0,781	
SPK12		0,710	
SPK2		0,747	
SPK3		0,718	
SPK4		0,721	
SPK5		0,816	
SPK6		0,762	
SPK7		0,781	
SPK8		0,798	
SPK9		0,747	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



**Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)**

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial	0,522
Pengukuran Kinerja	0,544
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,567

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai  $> 0,50$ . Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

#### 4.2.1.3 Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0,70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0,53$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial	0,775
Pengukuran Kinerja	0,813
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,764

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### 4.2.1.4 Composite Reliability

*Composite reliability* harus  $> 0,70$  untuk *confirmatory research*,  $0,53-0,70$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kinerja Manajerial	0,713
Pengukuran Kinerja	0,853
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,735

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai  $0,70$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.13. *R-Square***

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial	0,618	0,606

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)**

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.606 Artinya kemampuan variabel X yaitu sistem informasi akuntansi manajemen dan pengukuran kinerja dalam menjelaskan Y (kinerja manajerial) adalah sebesar 60.6% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

##### 4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.14. F-Square**

	Kinerja Manajerial
Kinerja Manajerial	
Pengukuran Kinerja	0,494
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,538

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (sistem informasi akuntansi manajemen) terhadap Y (kinerja manajerial) memiliki nilai = 0,538, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (pengukuran kinerja) terhadap Y (kinerja manajerial) memiliki nilai = 0,494, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

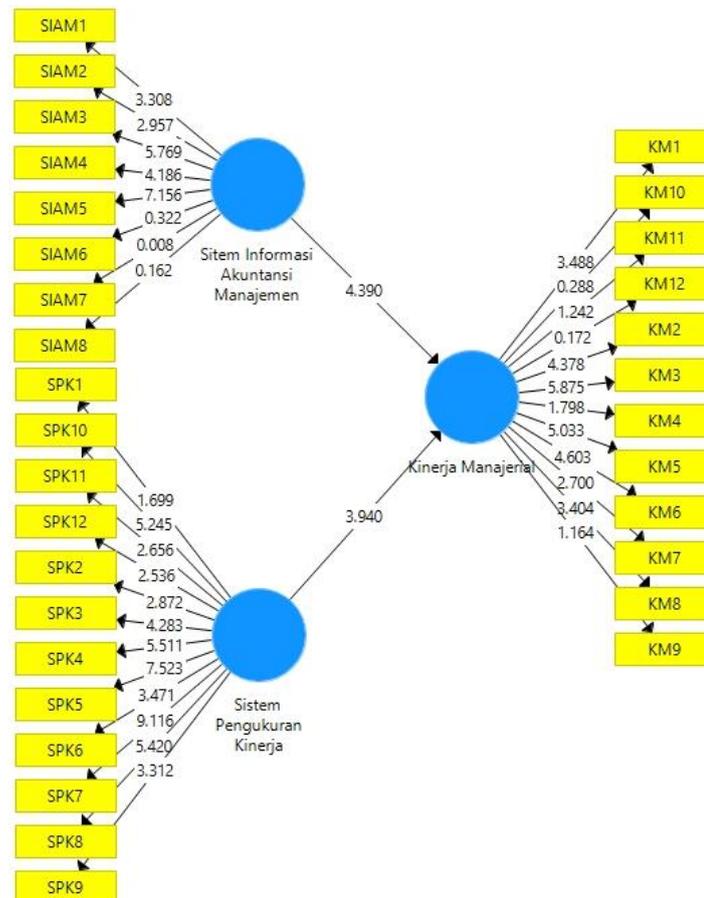
**Tabel 4.15. Direct Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pengukuran Kinerja -> Kinerja Manajerial	0,466	0,498	0,118	3,940	0,000
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,486	0,476	0,111	4,390	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada  $TStatistic(|O/STDEV|)$ ), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,390$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh X (sistem informasi akuntansi manajemen) terhadap Y (kinerja manajerial) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,940$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh X (pengukuran kinerja) terhadap Y (kinerja manajerial) adalah positif dan signifikan.



**Gambar 4.2. Hasil Uji *Bootstrapping* (Direct Effect)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)**

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial,  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,390$  dan  $P-Values$  0.000 dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Informasi yang dihasilkan oleh karakteristik sistem akuntansi manajemen sangat berguna dan dapat membantu para manajer organisasi untuk mengambil keputusan yang selanjutnya meningkatkan kinerja manajerialnya. Setiap manajer di perusahaan berperan dalam menggerakkan orang lain Memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya diperlukan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat perencanaan anggaran dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Afriantoni & Erwati, 2018)

Informasi sistem akuntansi manajemen efektif jika dapat mendukung pengguna informasi atau pembuat keputusan yang tersedia dalam suatu organisasi. Penyelarasan informasi dengan kebutuhan pengambil keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan dan pada akhirnya meningkatkan (Nainggolan, Muhyarsyah & Sari, 2019) dan (Hani & Ananda, 2023). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat diukur dengan indikator yaitu: *Broadscope, Timelines, Aggregation, Integration*, sedangkan Kinerja Manajerial dapat diukur dengan Indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin handal sistem akuntansi manajemen, semakin tinggi kinerja manajerialnya.

#### **4.3.2 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial,  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,940$  dan  $P-Values 0.000$  dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

Pengukuran kinerja meningkatkan pemahaman manajer tentang strategi dan prioritas organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan bertindak berdasarkan prioritas perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja yang baik, diharapkan para manajer dapat menghasilkan kinerja manajerial yang tinggi. Pengukuran kinerja yang diterapkan oleh perusahaan juga mendorong para manajer untuk bekerja lebih baik lagi karena prestasi kerjanya sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Nazmi & Sinambela, 2023) dan (Hanum, Erlina, Muda, Bukit & Muhyarsyah, 2021).

Pengukuran kinerja merupakan proses yang berlangsung mengevaluasi kinerja kerja mereka. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat internal atau eksternal. Selain itu, pengukuran kinerja ini juga bermanfaat sebagai tolak ukur perusahaan untuk sukses dalam jangka panjang jangka pendek atau panjang. Pengukuran kinerja dapat diukur dengan indikator Meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan *reward* (Kumentas, 2013) sedangkan Kinerja Manajerial diukur dengan indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin akurat pengukuran kinerja, semakin baik pula kinerja manajerialnya.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 66 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
2. Pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan program orientasi untuk karyawan baru serta sediakan pelatihan yang berkelanjutan untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan teknis, pemahaman tentang prosedur kerja, dan pengembangan *soft skills*.
2. Investasikan dalam pengembangan dan peningkatan sistem informasi pelaporan pendapatan tol yang lebih canggih dan user-friendly. Pastikan sistem ini dapat mengintegrasikan data dari berbagai sumber secara *real-time*.
3. Tinjau kembali sistem penilaian kinerja untuk memastikan bahwa penilaian didasarkan pada hasil kerja dan pencapaian target, bukan hanya kehadiran atau ketepatan waktu. Pertimbangkan faktor-faktor lain seperti kualitas kerja, produktivitas, dan kontribusi terhadap tim

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja manajerial hanya menggunakan faktor sistem informasi akuntansi manajemen dan pengukuran kinerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.
2. Hasil penelitian hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dalam penelitian dan tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti, A. (2018). *Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Yang Tepat Dalam Mendukung Pencapaian Kinerja Manajerial (Study Kasus Di Bank Perkreditan Rakyat Sinardana Buana-Sidoardo)*. 1–20.
- Afif, M. (2015). Engaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pengukuran kinerja, Dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. PLN Di Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(2), 1-15.
- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2018). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Pengukuran kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–95.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuty, W. (2015). An Analysis Of The Effects On Application Of Management Accounting Information Systems And Quality Management Accounting. *Information. International Foundation For Research & Development Information Management And Business Review*, 7(3), 80-92.
- Astuty, W. (2016). The Effect Of Manager's Knowledge Of The Availability Of Management Accounting Information Systems Based On Activities By Management Way To Control As An Intervening Variable. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*, 14(14), 571–589.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (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*, 9(1), 116–124. <https://doi.org/10.5267/J.Uscm.2020.11.003>
- Atkinson, A. A. (2001). *Management Accounting*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.
- Rini, I., Widanarta, N., & Haryanto, M. (2003). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasional Dan Locus Of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Pengolahan Vi Balongan). *Jurnal Bisnis Strategi*, 11(8), 23-33

- Dwinarin, F. (2017). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 12(1), 39–55.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahrurazi, F., & Suryani, S. (2020). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management Dan Pengukuran kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Industri Pengolahan Kelapa Terpadu Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 47–59.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. & H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*. Switzerland: Springer.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hani, S., & Ananda, S. (2023). Effect of Characteristics of Management Accounting Information Systems on Managerial Performance at PT Humbahas Bumi Energi (HBE) Medan. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1(1), 2705-2711.
- Hanum, Z., Erlina, E., Muda, I., Bukit, R., & Muhyarsyah, M. (2021). The Impact of Accounting Information System on Organizational Performance through Good University's Private Governance in Indonesia. *Webology Special Issue on Computing Technology and Information Management*, 18(1), 1373-1388.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Pengukuran kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644.

- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, Pengukuran kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA*, 1(3), 796–805.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh Penerapan Tqm, Sistem Penghargaan Dan Pengukuran kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *JURNAL EMBA*, 01(3), 52–62.
- Mulyadi, M. (2001). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat & Rekayasa Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, M. (2007). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen : Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nainggolan, R. L., Muhyarsyah, M., & Sari, E. N. (2019). The Analysis Of Factors That Influence Managerial Performance At The Private University Of Medan. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan 2019*, 680-691.
- Ramadhani, D. A., Titisari, P., & Sayekti, Y. (2017). Penilaian Kinerja Keuangan Dan Non Keuangan Pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. *Bisma*, 11(2), 237. <https://doi.org/10.19184/Bisma.V11i2.6318>
- Rambe, I. (2020). *Akuntansi Manajemen*. Medan: Cv. Gema Ihsani.
- Ratnawati, J., & Setyaningsih, D. (2011). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional dan Internasional*, 21–32.
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Pengukuran kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V8i1.6931>
- Ridwan, M., & Yogi, S. (2018). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Pengukuran kinerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Titipan Kilat Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 7(03), 263–273.
- Rokhimakhumullah, D. N. F., Rosidi, R., & Roekhudin, R. (2017). Pengaruh Pengukuran kinerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Simposium nasional akuntansi*, 20(1), 1–27.

- 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 Estomih Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.
- Sari, M. (2015). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan PT. Jamsostek Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 28–42.
- Setiawan, I., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2016). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Di Lorin Group. *Seminar Nasional Ienaco*, 794–801.
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Pengukuran kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Ekonomi*, 16(4), 1–25.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Pengukuran kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Emba*, 1(3), 239–247.
- Sinambela, E., & Nazmi, N. (2022). Factors Affecting Management Performance Accountability In Pdam Tirtanadi, Amplas Branch. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1402-1409.
- Siregar, B., Suripto, B., Hapsoro, D., Lo, E. W., & Biyanto, F. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyatno, S., Rispanyo, R., & Kristianto, D. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris Di Perusahaan Jasa Wilayah Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(2), 288–296.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tahar, A., & Sofyani, H. (2019). Pengukuran kinerja Dan Kinerja Dosen: Pengukuran Menggunakan Instrumen Berbasis Luaran. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.23917/Reaksi.V4i1.6762>

# LAMPIRAN

## PENGANTAR KUISIONER

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”** maka perkenankan saya:

Nama : Fani Fadila

NPM : 1905170197

Status : Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan per individu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Fani Fadila**

1905170197

## IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan berikut:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir : (pilihlah dengan tanda ceklis)

SLTA/ sederajat  Strata 2 (Master)

Diploma (D3)  Strata 3 (Doktor)

Strata 1 (Sarjana)

Pengalaman Kerja : (pilihlah dengan tanda ceklis)

1-9 tahun  10-19 tahun

20-29 tahun  30-39 tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda ceklis (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I anggap sangat tepat dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah kuesioner terisi, mohon Bapak/Ibuk/Sdr/I dapat mengembalikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
3. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
  - a) STS = Sangat Tidak Setuju
  - b) TS = Tidak Setuju
  - c) KS = Kurang Setuju
  - d) S = Setuju
  - e) SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

### KINERJA MANAJERIAL

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan sasaran, kebijakan, dan tindakan yang disusun atas dasar tujuan organisasi.					
2	Saya Mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi.					
3	Saya berperan mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk laporan catatan dan rekening					
4	Saya Selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tepat pada waktunya.					
5	Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain					
6	Saya bersedia bekerja sama dengan bagian atau divisi lain untuk saling bertukar informasi.					
7	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya.					
8	Saya selalu melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan.					
9	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/ bagian.					
10	Saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.					
11	Saya berperan dalam mengelola/mengatur karyawan pada unit/sub unit saya.					
12	Saya selalu menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan.					

## **SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan.					
2	Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, dan kemajuan teknologi.					
3	Informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses.					
4	Laporan disediakan secara sistematis dan teratur, misalnya laporan harian dan laporan mingguan.					
5	Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting.					
6	Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan.					
7	Perusahaan menyediakan informasi mengenai dampak keputusan anda pada seluruh departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada wilayah tanggung jawab anda.					
8	Informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai dengan model keputusan anda seperti analisis aliran kas dan kenaikan laba.					

## **SISTEM PENGUKURAN KINERJA**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.					
2	Pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan					
3	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal					
4	Perusahaan mampu mengerjakan proses dan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan.					
5	Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya.					
6	Sistem pengukuran kinerja membantu saya mengintrospeksi diri.					
7	Saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan.					
8	Sistem pengukuran kinerja dapat membantu mengevaluasi diri.					
9	Proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan					
10	Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima					
11	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja					

## Distribusi Jawaban Responden

<b>SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN</b>									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Setuju	24	36.4	36.4	43.9
	Sangat setuju	37	56.1	56.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	18	27.3	27.3	31.8
	Sangat setuju	45	68.2	68.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	19	28.8	28.8	33.3
	Sangat setuju	44	66.7	66.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	17	25.8	25.8	30.3
	Sangat setuju	46	69.7	69.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	26	39.4	39.4	43.9
	Sangat setuju	37	56.1	56.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	17	25.8	25.8	30.3
	Sangat setuju	46	69.7	69.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	30	45.5	45.5	48.5
	Sangat setuju	34	51.5	51.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	21	31.8	31.8	33.3
	Sangat setuju	44	66.7	66.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>SISTEM PENGUKURAN KINERJA</b>													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	15	22.7	22.7	25.8
	Sangat setuju	49	74.2	74.2	100.0

	Total	66	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	22	33.3	33.3	34.8
	Sangat setuju	43	65.2	65.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	24	36.4	36.4	39.4
	Sangat setuju	40	60.6	60.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	22	33.3	33.3	34.8
	Sangat setuju	43	65.2	65.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	27	40.9	40.9	42.4
	Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	26	39.4	39.4	42.4
	Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	25	37.9	37.9	39.4
	Sangat setuju	40	60.6	60.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	28	42.4	42.4	47.0
	Sangat setuju	35	53.0	53.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	23	34.8	34.8	37.9
	Sangat setuju	41	62.1	62.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	27	40.9	40.9	42.4
	Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	22	33.3	33.3	36.4
	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	22	33.3	33.3	37.9
	Sangat setuju	41	62.1	62.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>KINERJA MANAJERIAL</b>													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	23	34.8	34.8	36.4
	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	22	33.3	33.3	36.4
	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	22	33.3	33.3	36.4
	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	21	31.8	31.8	36.4

	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	25	37.9	37.9	42.4
	Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	30.3	30.3	30.3
	Sangat setuju	46	69.7	69.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	22	33.3	33.3	36.4
	Sangat setuju	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	25	37.9	37.9	39.4
	Sangat setuju	40	60.6	60.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	19	28.8	28.8	31.8
	Sangat setuju	45	68.2	68.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	25	37.9	37.9	42.4
	Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Setuju	22	33.3	33.3	39.4
	Sangat setuju	40	60.6	60.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Y12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	16	24.2	24.2	27.3
	Sangat setuju	48	72.7	72.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	71.2	71.2	71.2
	Perempuan	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Umur</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	6.1	6.1	6.1
	31-40 Tahun	24	36.4	36.4	42.4
	41-50 Tahun	30	45.5	45.5	87.9
	> 50 Tahun	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

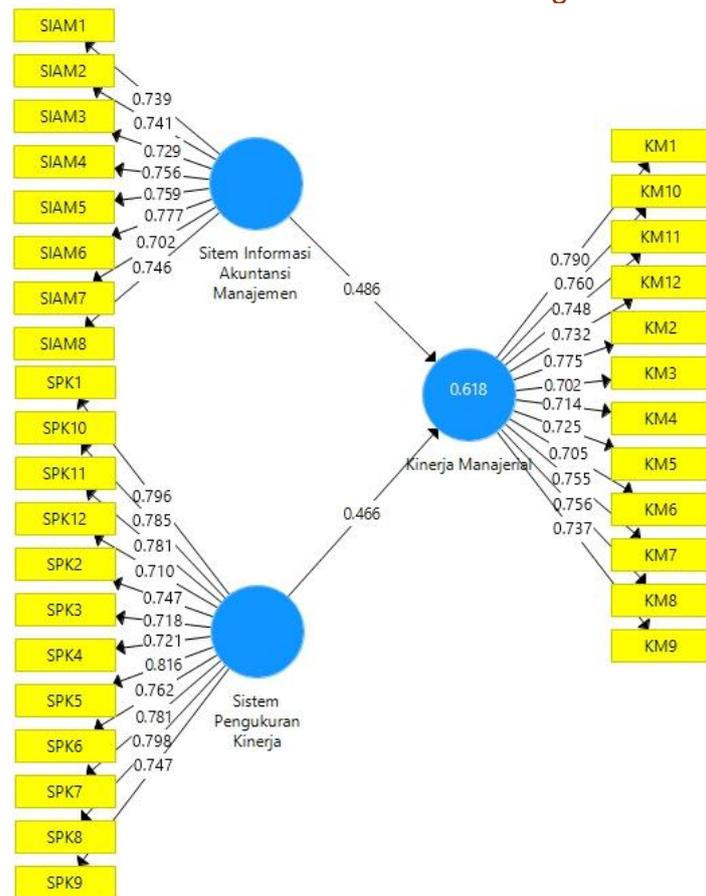
<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	14	21.2	21.2	21.2

Diploma	15	22.7	22.7	43.9
Strata 1	33	50.0	50.0	93.9
Strata 2	3	4.5	4.5	98.5
Strata 3	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9 Tahun	32	48.5	48.5	48.5
	10-19 Tahun	28	42.4	42.4	90.9
	20-29 Tahun	5	7.6	7.6	98.5
	30-39 Tahun	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

**Convergent Validity**  
Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kinerja Manajerial	Sistem Pengukuran Kinerja	Sitem Informasi Akuntansi Manajemen
KM1	0,790		
KM10	0,760		
KM11	0,748		
KM12	0,732		
KM2	0,775		
KM3	0,702		
KM4	0,714		
KM5	0,725		
KM6	0,705		
KM7	0,755		
KM8	0,756		
KM9	0,737		
SIAM1			0,739
SIAM2			0,741
SIAM3			0,729
SIAM4			0,756
SIAM5			0,759
SIAM6			0,777
SIAM7			0,702
SIAM8			0,746
SPK1		0,796	
SPK10		0,785	
SPK11		0,781	
SPK12		0,710	
SPK2		0,747	
SPK3		0,718	
SPK4		0,721	
SPK5		0,816	
SPK6		0,762	
SPK7		0,781	
SPK8		0,798	
SPK9		0,747	

**Discriminant Validity**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial	0,522
Sistem Pengukuran Kinerja	0,544
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,567

**Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial	0,775
Sistem Pengukuran Kinerja	0,813
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,764

**Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kinerja Manajerial	0,713
Sistem Pengukuran Kinerja	0,853
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,735

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial	0,618	0,606

### F Square

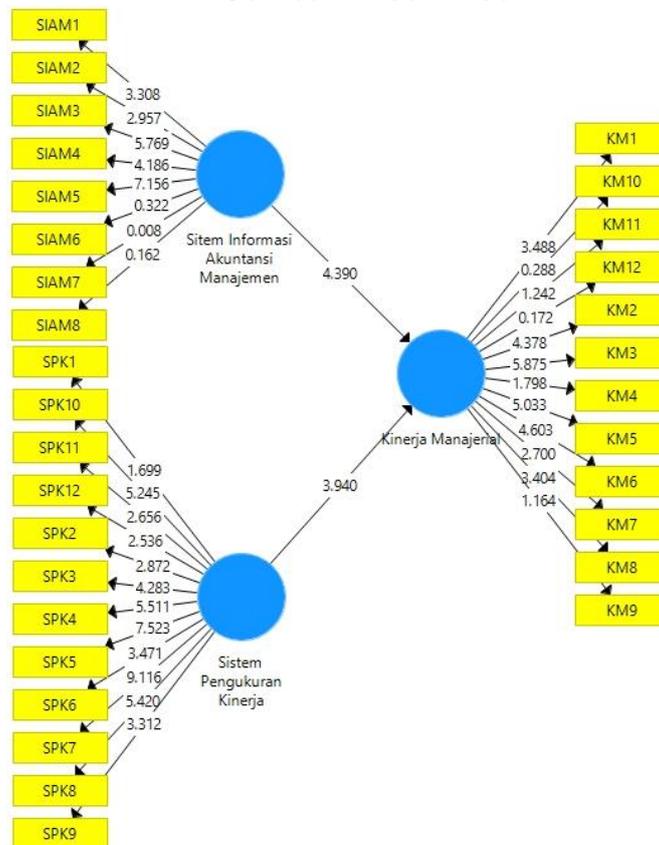
	Kinerja Manajerial
Kinerja Manajerial	
Sistem Pengukuran Kinerja	0,494
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen	0,538

### Pengujian Hipotesis

#### Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Sistem Pengukuran Kinerja -> Kinerja Manajerial	0,466	0,498	0,118	3,940	0,000
Sitem Informasi Akuntansi Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,486	0,476	0,111	4,390	0,000

Gambar Direct Effect



**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden  
Kinerja Manajerial (Y)**

KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3
5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

### Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

SIAM1	SIAM2	SIAM3	SIAM4	SIAM5	SIAM6	SIAM7	SIAM8
5	4	5	3	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5

5	4	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4

## Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

SPK1	SPK2	SPK3	SPK4	SPK5	SPK6	SPK7	SPK8	SPK9	SPK10	SPK11	SPK12
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3
4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5