

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMPETENSI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI**

TUGAS AKHIR

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



OLEH:

NAMA	: NATASYA AMALIA
NPM	: 2105170125
PROGRAM STUDI	: AKUNTANSI
KONSENTRASI	: AKUNTANSI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Agustus 2025, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NATASYA AMALIA
NPM : 2105170125
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

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

Tim Penguji

Penguji I

Pandapotan Ritonga, S.E, M.Si..

Penguji II

Nabilla Dwi Agintha, S.E, M.Sc.

Pembimbing

Lufriansyah, S.E, M.Sc.

Panitia Ujian

Ketua

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



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NATASYA AMALIA
N.P.M : 2105170125
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT BUNGSU SEJAHTERA DELI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Lufriansyah, S.E., M.Ak.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, S.E., M.Si., M.M., M.Si., CMA. 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Natasya Amalia
NPM : 2105170125
Dosen Pembimbing : Lufriansyah, S.E., M.Ak
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating Pada PT Bungsu Sejahtera Deli

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-- Revisi dan sesuaikan data fenomena dengan teori	28/6-2025	
Bab 2	- Kerangka konseptual diperbaiki	3/7-2025	
Bab 3	- Revisi dan sampel perbaikan	14/7-2025	
Bab 4	- Perbaiki hasil penelitian bagian validasi - sesuaikan dengan bab 3	21/7-2025	
Bab 5	- Sajian penelitian diperbaiki	28/7-2025	
Daftar Pustaka	Handeley dan Sifat dan Akuntansi FEB UMSU	28/7-2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIARAN	28/7-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Medan, Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Lufriansyah, S.E., M.Ak.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Lengkap : NATASYA AMALIA

N.P.M : 2105170125

Program Studi : AKUNTANSI

Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT BUNGSU SEJAHTERA DELI**

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

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

NATASYA AMALIA

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

Natasya Amalia

Program Studi Akuntansi

E-mail: natasyaamalia1404@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi kompetensi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan PT. Bungsu Sejahtera Deli. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi kompetensi (artinya kompetensi menjadi variabel moderasi).

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kompetensi, dan Kinerja Manajerial

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS ON MANAGERIAL PERFORMANCE WITH COMPETENCE AS A MODERATING VARIABLE AT PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

Natasya Amalia

Accounting Study Program

E-mail: natasyaamalia1404@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of management accounting information systems on managerial performance and the influence of management accounting information systems on managerial performance moderated by competence. This study employs an associative research design with a sample of 35 respondents, who are employees of PT. Bungsu Sejahtera Deli. Data collection techniques used include questionnaires, and the data analysis technique employed is Partial Least Squares (SmartPLS) to test the two hypotheses proposed in this study. The results show that there is a positive and significant influence of management accounting information systems on managerial performance. Additionally, there is a positive and significant influence of management accounting information systems on managerial performance moderated by competence (meaning that competence acts as a moderating variable).

Keywords: Management Accounting Information System, Competence, and Managerial Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan Syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderating**“. Tugas akhir ini disusun untuk menyelesaikan program studi S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah ikut membantu penulis secara langsung maupun tidak secara langsung. Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih, semoga kiranya Allah membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda Siswanto dan Ibunda Irma Insaniah Nst. kedua orang tua yang teramat saya cintai yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri SE., M.M, M.Si. CMA. selaku Dekan Fakultas Ekononi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, SE., M.Acc. selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nabilla Dwi Agintha, SE., M.Sc. selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Lufriansyah, SE., M.Ak, selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dengan sabar serta arahan yang sangat berguna kepada penulis demi menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak Abdul Muhsin Hamzah selaku Direktur yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di PT. Bungsu Sejahtera Deli.
10. Bintang Bagus Zein, Della Hafizhah dan Putri Izza Aulia Harahap selaku rekan yang sangat berpengaruh bagi kehidupan saya dan semua urusan saya dibumi kandung ini termasuk penelitian dan penulisan skripsi.

Penulis sadar bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun, guna untuk menyempurnakan tugas akhir ini. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih. Semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi penulis sendiri. Aamiin ya Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Warahmtullahi Wabarakatuh,

Medan, Oktober 2025

Natasya Amalia

2105170125

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja manajerial dalam suatu organisasi merupakan sebuah hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut 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 (Habibie, 2018).

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah keefektifan organisasional (Nasution dan Hermiyetti, 2017), Pada dasarnya kinerja manajerial adalah sebuah proses dalam kegiatan manajemen yang dimulai dengan penetapan sasaran/tujuan dan diakhiri dengan evaluasi. Kinerja menurut Stoner (1996:9) adalah “ukuran seberapa efektif dan efisien seorang manajer, seberapa baik dia menetapkan dan mencapai tujuan organisasi”. Untuk membantu aktivitasnya, para manajer membutuhkan dukungan informasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, diantaranya adalah sistem informasi akuntansi manajemen.

Kinerja manajerial suatu unit bisnis dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja, yaitu penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan

sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan (Azzahrona et al, 2022).

Salah satu peran penting sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan saat yang tepat. Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajemen untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Jurjais et al, 2021). Perencanaan sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitor proses yang memiliki nilai tambah. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu jenis sistem yang diperlukan oleh perusahaan dalam menangani kegiatan operasional sehari-hari untuk menghasilkan informasi-informasi akuntansi yang diperlukan oleh manajemen dan pihak-pihak yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan lainnya (Yunvanka, 2021).

Sebagai suatu sistem informasi akuntansi melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data keuangan perusahaan untuk kemudian hari mengkomunikasikannya kepada berbagai pihak yang berkepentingan agar dapat digunakan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan. Sehubungan dengan itu, diperlukan suatu sistem yang andal dan tidak menyesatkan, sehingga mampu menyajikan informasi tentang laporan- laporan yang akurat dan efektif (Siregar, 2018).

Perkembangan informasi yang semakin cepat serta dinamis ini maka diperlukan teknologi informasi, karena dapat memberikan informasi yang akurat, tepat waktu dan berguna bagi manajerial perusahaan, dengan penggunaan teknologi informasi, yang merupakan penggabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi merupakan alat yang berguna untuk membantu individu dalam penyelesaian pekerjaannya (Handayani, 2010).

Pemanfaatan teknologi informasi menyebabkan perubahan yang luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan SDM, penanganan transaksi pertukaran antara perusahaan dengan pelanggannya dan dengan perusahaan lain (Siregar, 2018). Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan teknologi informasi perlu memperhatikan sejauh mana keberhasilan sistem tersebut membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi secara keseluruhan bagi kelangsungan kinerja perusahaan dengan menghasilkan laporan keuangan yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya.

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap manajer untuk menjalankan pekerjaan dengan mengandalkan kemampuan serta pengetahuan sesuai profesi yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan mudah. Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang biasa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis (Napitupulu, 2017).

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya kompetensi didalam diri seseorang diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan suatu kegiatan-kegiatan manajerialnya. Tindakan yang bisa diukur melalui paduan antara pengetahuan, keahlian dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu dapat disebut sebagai kompetensi (Fu'ad, 2016).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bungsu Sejahtera Deli ialah perusahaan yang berdiri dibidang property yang sangat ini sedang sangat berkembang pesat, dan berkomitmen tinggi dalam dunia usaha. Memulai usahanya sejak tahun 2018, PT. Bungsu Sejahtera Deli memiliki komitmen membangun usaha yang berintegritas dan memberi nilai tambah dan manfaat bagi Masyarakat di sekitarnya. Adapun kinerja manajerial yang diukur menggunakan media keuangan yang diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Data Laporan Keuangan
PT. Bungsu Sejahtera Deli 2020-2024**

No	Tahun	Penjualan	Beban	Laba
1.	2020	26.560.000.000	6.640.000.000	4.080.000.000
2.	2021	29.880.000.000	3.652.000.000	5.372.000.000
3.	2022	31.872.000.000	2.822.000.000	5.950.000.000
4.	2023	29.216.000.000	5.976.000.000	4.760.000.000
5.	2024	28.220.000.000	3.486.000.000	5.060.000.000

Sumber: PT. Bungsu Sejahtera Deli

Dalam Perusahaan selalu dilakukan penilaian kinerja keuangan melalui perbandingan data keuangan perusahaan dalam periode tertentu, pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas dimana penilaian yang lebih tinggi menjai tuntutan yang harus dipenuhi (Putri, 2015). Pada tabel 1.1 terdapat fenomena yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya yaitu tentang penurunan penjualan khususnya pada tahun 2023 dari 31.872.000.000 menurun menjadi 29.216.000.000 dan penurunan terjadi kembali pada tahun 2024, selain penjualan

menurun seperti yang kita lihat laba pada tahun 2023 juga mengalami penurunan 5.950.000.000 menjadi 4.760.000.000, yang menunjukkan bahwa kurangnya kinerja manajerial dalam mencapai tujuan Perusahaan khususnya menjalankan operasional secara efisien.

Menurut Henry Mintzberg (1975) dengan teori manajerialnya yang berfokus pada peran-peran manajer dalam organisasi, juga menyebutkan bahwa hasil finansial yang buruk dapat mencerminkan kegagalan dalam peran pengambilan keputusan, hubungan antar tim, dan pengelolaan sumber daya. Penurunan penjualan dan laba akan mempengaruhi penilaian terhadap kemampuan manajerial dalam menjalankan operasional dengan cara yang efisien.

PT. Bungsu Sejahtera deli bergerak dibidang property, berdasarkan pernyataan akuntan Perusahaan Fitri anggraini simbolon S.Ak mengungkapkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang masih bergantung pada Microsoft Excel menjadi tantangan tersendiri. Menurut Ogearti (2020), Microsoft Excel dapat menghasilkan laporan keuangan yang tidak akurat jika terjadi kesalahan dalam memasukkan formula. Penggunaan Microsoft Excel rentan terhadap kesalahan karena data harus diinput secara manual oleh karena itu, ketelitian dan kecermatan saat menginput data sangat penting untuk mengurangi kesalahan. Ketika terjadi kesalahan, Microsoft Excel tidak dapat memperbaikinya secara otomatis dan harus diubah secara manual. Menurut Eriani dan Fanani (2019) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sangat penting bagi perusahaan karena digunakan untuk mempengaruhi perilaku manajer untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka penggunaan Microsoft

excel tidak menjamin suatu informasi menjadi akurat yang memberi penjelasan data laporan keuangan suatu perusahaan.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial hal ini dilihat dari karyawan kurang mampu memberikan masukan pada instansi dalam pengambilan keputusan, selain itu kuranya keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam pengambilan Keputusan. fenomena tentang kompetensi terhadap kinerja manajerial mencerminkan pentingnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh manajer dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Kompetensi manajerial mempengaruhi bagaimana manajer dapat mengelola sumber daya, membuat keputusan, dan memimpin tim untuk mencapai tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Bungsu Sejahtera Deli yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penjualan dan Laba pada laporan keuangan PT. Bungsu Sejahtera Deli menunjukkan peningkatan setiap tahunnya namun tidak signifikan pada penjualan pada tahun 2023 dan 2024, dan laba pada tahun 2023.
2. Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan masih menggunakan Microsoft Excel dalam penyajian laporan keuangan pada Pt. Bungsu Sejahtera Deli.
3. Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai PT. Bungsu Sejahtera Deli untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial hal ini dilihat dari karyawan

kurang mampu memberikan masukan pada instansi dalam pengambilan sebuah Keputusan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli?
2. Apakah kompetensi memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.
2. Untuk menguji dan menganalisis peran kompetensi dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan kompetensi sebagai variable moderating, dapat memberikan rekomendasi manajemen bagi Perusahaan untuk meningkatkan ke efisiensi dan memperbaiki kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan kompetensi sebagai variable moderating dan hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan atau referensi bagi Perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja manajerial dan Perusahaan secara keseluruhan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja pada dasarnya adalah gambaran mengenai suatu peningkatan atas pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, hasil pekerjaan harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena karyawan yang bekerja dengan baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja manajerial adalah suatu kemampuan seorang manajer dalam mengidentifikasi, mengasimilasi, dan memanfaatkan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mendukung unit organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja ini melibatkan bakat dan usaha manajer serta kolaborasi dengan orang lain di dalam wilayah wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Kontesa & Siahaan, 2022).

Menurut (Suryani, 2019) mengemukakan bahwa definisi kinerja manajerial sebagai persepsi kinerja individual para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, evaluasi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. Kinerja manajerial merujuk pada kemampuan manajer dalam menjalankan suatu

aktivitas seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja terkait dengan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab seseorang. Winadarta mengaitkan kinerja manajemen dengan fungsi-fungsi manajerial tersebut, mengategorikan kinerja menjadi individu dan organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi adalah kombinasi kinerja individu dan kelompok (Sani & Andriany, 2020).

Berdasarkan teori diatas disimpulkan bahwa kinerja manajerial sangat memiliki peran penting dalam suatu Perusahaan yang berguna untuk menambah nilai daya saing Perusahaan tersebut, dan penggunaan aplikasi pengolahan data laporan keuangan berpengaruh terhadap keakuratan data laporan keuangan tersebut.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Manajerial

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi perusahaan dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program perusahaan dapat diukur dan dievaluasi dalam periode tertentu. Manfaat pengukuran kinerja manajerial dalam perusahaan menurut (Mardiasmo, 2009) dalam (Yuhanda, 2016) sebagai berikut:

- 1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.

- 4) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (Reward & Punishment) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami suatu proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.

Secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja manajerial perusahaan menurut (Mulyadi & Setyawan, 1999) dalam (Achmad, 2017) sebagai berikut:

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
- 2) Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri melalui perkembangan pencapaian strategi.
- 3) Untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruence.
- 4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa manfaat dan tujuan kinerja manajerial untuk membantu manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment system*.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Berjalannya kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun luar menurut (As'ad, 2001) dalam (Mukhsin et al, 2021) adalah sebagai berikut :

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

2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut (Wahyuni et al, 2014) kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang.
- 2) Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan,

pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

- 3) Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
- 4) Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
- 5) Pengawasan, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
- 6) Pemilihan Staf, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
- 7) Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barangbarang dan jasa.
- 8) Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktifitas yang akan dilakukan. Menurut (Hansen & Mowen, 2007) menjelaskan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. juga menjelaskan sistem akuntansi manajemen merupakan suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dalam organisasi.

Menurut (Hansen & Mowen, 2009) mendefinisikan sistem bahwa “Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen, dimana sistem akuntansi manajemen tidak terkait oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan atau proses keluaran”.

Sistem informasi akuntansi adalah suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dari setiap komponen-komponen dalam organisasi. (Atkinson, 2012) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer. Sistem akuntansi

manajemen merupakan suatu kontrol organisasi serta merupakan sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktifitas yang biasa dilakukan

Menurut (Sari, 2018) menjelaskan sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional, financial, lalu memprosesnya, menganalisis, dan melaporkannya kepada pengguna. Salah satu produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen seperti pengeluaran yang terjadi dalam departemen operasional, perhitungan biaya produksi, jasa dan aktivitas.

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu perangkat manusia dan sumber-sumber modal dalam organisasi yang bertanggungjawab untuk menghasilkan dan menyebarkan sebuah informasi yang dipertimbangkan relevan di dalam pembuatan keputusan (Darya, 2019). Dengan demikian sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang dihasilkan pesaing dalam menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan pesaingnya, sehingga dengan demikian tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sistem akuntansi merupakan sumber informasi utama yang digunakan dalam pengambilan keputusan, peningkatan dan pengendalian organisasi. Pemanfaatan sistem akuntansi manajemen yang efektif dapat menciptakan nilai yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi saat ini dengan memberikan informasi yang tepat waktu dan akurat tentang aktivitas yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut (Adi, 2024) menyatakan bahwa tujuan dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah :

- 1) Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
- 2) Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian dan pengevaluasian.
- 3) Untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan Keputusan suatu perusahaan.

Menurut (Lubis, 2019), fungsi dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah bertanggung jawab atas proses analisis data dari masa ke masa rangkaian proses data sistem informasi telah mengalami evolusi. Pada awalnya, awal yang mengawali fungsi dari sistem informasi ini sifatnya sederhana dan hanya melibatkan beberapa orang saja namun sekarang fungsi tersebut telah berkembang menjadi struktur yang sangat kompleks bahkan melibatkan banyak spesialis. Adapun fungsi sistem informasi akuntansi menurut (Ismail & Sudarmadi, 2019), yaitu, mendukung kegiatan operasional perusahaan sehari-hari, mendukung dan menentukan keputusan yang akan diambil di masa yang akan datang, dan membantu memantau serta mengendalikan perusahaan untuk dapat memenuhi kewajibannya terhadap pihak eksternal.

2.1.2.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut (Adi, 2024) secara konvensional rancangan sistem akuntansi terbatas pada informasi keuangan internal yang berorientasi historis. Tetapi, meningkatnya peran sistem akuntansi manajemen untuk membantu manajer dalam

pengarahan dan pemecahan masalah telah mengakibatkan perubahan sistem akuntansi manajemen untuk menginput data eksternal dan non keuangan kepada informasi yang berorientasi pada masa yang akan datang. Berikut indikator sistem informasi akuntansi manajemen menurut penelitian (Juniarti & Evelyn, 2003) yaitu broadscope, timelines, aggregation, dan intergration. Adalah sebagai berikut:

1) Lingkup Luas (*Broadscope*)

Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat broad scope adalah informasi yang memperhatikan fokus, kuantifikasi, dan time horizon. (faktor ekonomi, teknologi, dan pasar). Pada dasarnya manajer membutuhkan informasi yang bersifat luas.

2) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karakteristik Timelines (ketepatan waktu) yang dikonsepskan dalam penelitian ini memiliki dua subdimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan pembuatan laporan. Frekuensi diartikan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk para manajer, sedangkan kecepatan diartikan sebagai tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi dikatakan tepat waktu apabila informasi tersebut mencerminkan kondisi terkini dan sesuai dengan kebutuhan manajer. Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat terhadap suatu peristiwa dipengaruhi oleh timelines dari sistem akuntansi manajemen.

3) Pengumpulan (*Aggregation*)

Informasi Aggregation merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan. Agregasi menunjukkan proses pengurangan

volume data. Agregasi diperlukan agar dapat mengurangi atau menghemat biaya dalam penyediaan informasi akuntansi.

4) Integrasi (*Integration*)

Informasi integrasi adalah informasi yang mencerminkan adanya koordinasi antara segmen yang satu dengan segmen yang lainnya. Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya. Sistem informasi integrasi mencakup aspek seperti ketenyaan target atau aktifitas yang terhitung dari proses interaksi antara subunit satu dengan subunit lainnya akan tercerminkan dalam informasi integrasi.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut (Lumanauw, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme

dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut (Mujiatun, 2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan Menurut (Nurhayati, 2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut (Prayogi et al, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut (Rahmawati et al, 2018) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

- 1) Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7) Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8) Sistem imbal jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut (Aqsa & Fitrahsyah, 2017), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Bedasarkan pendapat diatas tujuan manfaat dan kompetensi diantaranya pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi, membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi, pembelajaran organisasi, manajemen karier dan penilaian potensi pegawai, sistem imbal jasa.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya. Dibawah ini ada pendapat ahli tentang indikator menurut (Dewi, 2022):

- 1) *Motives* (motivasi), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits* (sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) *Self Concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- 5) *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengathui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terlebih Dahulu

Untuk memberikan kejelasan mengenai penelitian yang dilakukan maka berikut penelitian terlebih dahulu, sebagai berikut:

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Mulyana, Zidnie Tadkiya (2017)	Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variable moderating (Studi pada Universitas Widyatama)	Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Kompetensi sumber daya manusia juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan moderasi interaksi berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Artinya kompetensi sumber daya manusia memoderasi yaitu memperkuat hubungan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manjerial.	Repository Universitas Widyatama
2.	Steffi Sigilipu (2013)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial	Hasil penelitian ini memperkuat bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara akuntansi manajemen terhadap	Jurnal EMBA

			kinerja manajerial, namun hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa sistem pengukuran kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.	
3.	Demelya Kontesa (2021)	Analisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) kota Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dari aspek Broadscope, Agregated, dan Timeliness tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial, sedangkan dari aspek Integrated berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Dan sistem informasi akuntansi manajemen ditinjau dari aspek Broadscope, Agregated, Integrated, dan Timeliness secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Jurnal Ilmiah PUSDANSI
4.	Melanthon, Jaminta, Ririn (2018)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Estomihi Medan	Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan	Jurnal METHOMIKA
5.	Herda Nengsy (2018)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial pada perbankan di Tembilahan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi yang baik akan menghasilkan informasi yang baik pula, dan meningkatkan kinerja manajerial. Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi	Jurnal Akuntansi dan Keuangan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antar konsep dari masalah yang ingin diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajerial untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Jayanti & Widodo, 2010). Perencanaan sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitori proses yang memiliki nilai tambah.

Menurut Melasari & Handayani (2018) mengemukakan bahwa sistem dan informasi akuntansi manajemen adalah “Suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan- tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dan setiap komponen dalam sebuah organisasi serta merupakan alat yang efektif dalam penyediaan informasi yang berguna dalam memprediksi akibat yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan”.

Sistem informasi akuntansi manajemen disusun terutama untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan oleh manajemen. Biasanya informasi yang digunakan oleh manajemen berkisar pada biaya, sehingga bisa disebut dengan akuntansi biaya. Selain data biaya untuk harga pokok, akuntansi manajemen juga membutuhkan data pengawasan dan

analisis biaya yang dibuat dalam bentuk standar dan lain-lainnya (Mu'minin, 2014).

Menurut Ratnawati dan Setyaningsih (2011) dalam salah satu penelitiannya mengungkapkan bahwa karakteristik informasi yang berupabroadscope, timelines, aggregation, dan integration mampu meningkatkan kinerja manajerial. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini khususnya lebih terlihat pada organisasi-organisasi yang terdesentralisasi.

Menurut Juniati dan Evelyne (2005) juga menjelaskan bahwa ketersediaan karakteristik broadscope dan aggregation atas informasi berkaitan erat dengan kinerja manajerial. Dengan kata lain, bahwa keberadaan kedua karakteristik ini mampu meningkatkan kinerja manajerial. Menyebutkan meskipun hanya meneliti karakteristik broadscope dari informasi, namun mereka berhasil membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Menurut Basyar dan Khanifah (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sebagai agregat memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyana et al (2017) mengatakan bahwa secara parsial system informasi akuntansi manajemen berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan

teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Keadaan tersebut membuat kompetensi semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer, maupun karyawan (Alwi, 2001).

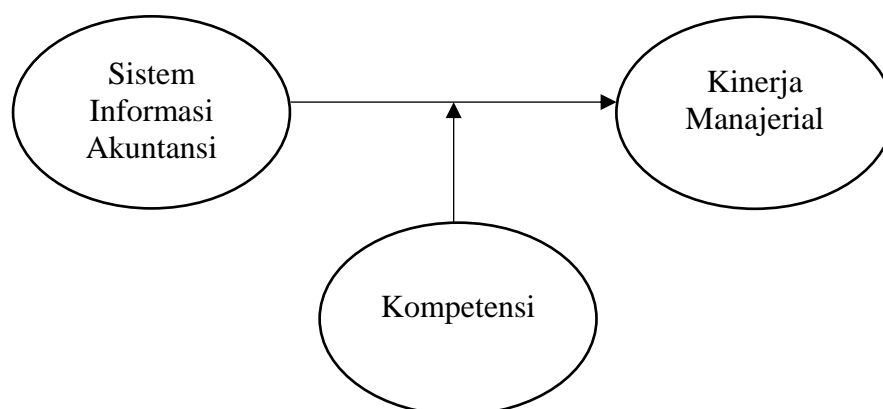
Kinerja manajer didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan. Kinerja manajer mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian dan dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana-rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Jadi kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaan) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan (Alwi, 2001).

Kompetensi ini bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka juga dapat bersifat generik secara organisasional, bisa bersifat umum dan berlaku bagi semua staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori karyawan seperti manajer, ilmuwan staf profesional ataupun staf administrasi. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antar karyawan yang berkinerja tinggi dan kurang efektif

adalah dengan mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi (Dharma, 2004).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Handayani et al, 2018). Pada hasil penelitian Yunus tahun 2012 menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki kompetensi yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kompetensi dianggap sebagai karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul, dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi Perusahaan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

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

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli
2. Kompetensi memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut (Handida & Sholeh, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Kurniawan & Nawawi, 2020) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Saleh & Utomo, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Definisi operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja dan karakteristik sebagai ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Perencanaan, 2. Investigasi, 3. Koordinasi, 4. Evaluasi, 5. Pengawasan, 6. Pemilihan staf, 7. Negosiasi, 8. Perwakilan.
2.	Kompetensi (Z)	Kemampuan dan karakteristik yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.	1. Motives (Motivasi), 2. Traits (Sifat), 3. Self concept (Konsep diri), 4. Knowledge (Pengetahuan), dan 5. Skills (Keterampilan).
3.	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	Sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan atau membuat laporan dan satuan unit usaha atau bagian dari unit usaha tersebut untuk kepentingan pihak intern Perusahaan dalam rangka mekanisme proses manajemen terutama dalam hal pengambilan Keputusan investasi.	1. Lingkup luas (Broadscope), 2. Ketepatan waktu (Timelines), 3. Pengumpulan (Aggregation), dan 4. Integrasi (Integration).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bungsu Sejahtera Deli yang beralamat di Komplek Citraland Bagya City, Blok R9 No. 16 Kenangan Baru, Percut Sei Tuan, Deliserdang Regency, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan April sampai dengan Agustus 2025. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul																				
2.	Penyusunan Proposal																				
3.	Bimbingan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Penyempurnaan Proposal																				
6.	Pengumpulan Data																				
7.	Pengolahan dan Analisis Data																				
9.	Bimbingan Tugas Akhir																				
10.	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Hotiana & Febriansyah, 2018) 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. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas) (Juliandi, Irfan, &

Manurung, 2014). Alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah kuisioner/angket.

Menurut (Nur, 2019) kuisioner merupakan pernyataan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Likert

Notasi	Pertanyaan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

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 dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Smart partial least square* (PLS) 3 yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*.

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 pemprediksian. 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 konstruknya) 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 analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). 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 uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta uji reliabilitas (*composite reliability*, dan *cronbach alpha*).

1) Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam melakukan penelitian berfungsi sebagaimana mestinya.

a) *Convergent Validity*

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

b) *Discriminant Validity*

Dalam menguji validitas diskriminan, dapat dilihat dengan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk atau variable laten. Model memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari nilai 0,50 (Ghozali & Latan, 2013).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya dan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah beberapa pengukuran dilakukan.

a) *Cronbach Alpha*

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

b) *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 tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); dan (b) *total effect* (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) jika nilai (adjusted) = $0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = $0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = $0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *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). Pengukuran (*F-square*) disebut

juga efek perubahan. Artinya 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.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria pengujian hipotesis adalah (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bungsu Sejahtera Deli. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel kinerja manajerial (Y), 8 pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen, dan 10 pernyataan untuk variabel kompetensi (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada karyawan PT. Bungsu Sejahtera Deli yang berjumlah 35 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
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 tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan.

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	22	62,8	62,8	62,8
	Perempuan	13	37,2	37,2	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 22 (62,8%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 13 (37,2%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Bungsu Sejahtera Deli yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik lebih dominan.

4.1.2.2 Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	14	41.2	41.2	41.2
	31-40 Tahun	9	26.5	26.5	67.6
	41-50 Tahun	8	23.5	23.5	91.2
	> 50 Tahun	3	8.8	8.8	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 14 (41,2%) orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, 9 (26,5%) orang karyawan yang berusia 31-40 tahun, 8 (23,5%) orang karyawan yang berusia 41-50 tahun,

dan 3 (8,8%) orang karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Bungsu Sejahtera Deli didominasi oleh kelompok usia produktif awal, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, daya tahan fisik yang baik, serta potensi untuk berkembang secara profesional.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

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

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	26.5	26.5	97.1
	Diploma	8	23.5	23.5	70.6
	S1	16	47.1	47.1	47.1
	S2	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (47,1%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1, 9 (26,5%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, 8 (23,5%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma, dan 1 (2,9%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Bungsu Sejahtera Deli telah menempuh pendidikan tinggi, yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar dalam hal kemampuan analisis, pengambilan keputusan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	16	47.1	47.1	47.1
	6-10 Tahun	17	50.0	50.0	97.1
	> 10 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 17 (50%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 16 (47,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 Tahun, dan 1 (2,9%) orang yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6- 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang kemungkinan besar berdampak pada tingkat pemahaman mereka terhadap pekerjaan, adaptasi terhadap budaya organisasi, serta kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Adapun identitas responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	68.6	68.6	68.6
	Belum menikah	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 (68,6%) orang karyawan yang sudah menikah dan 11 (31,4%) orang karyawan yang belum menikah. Kondisi ini dapat mencerminkan tingkat tanggung jawab dan stabilitas emosional yang mungkin lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka di lingkungan kerja.

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 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	65,7	8	22,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100
2	25	71,4	7	20	1	2,9	2	5,7	0	0	35	100
3	19	54,3	16	45,7	0	0	0	0	0	0	35	100
4	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
5	23	65,7	8	22,9	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
6	20	57,1	10	28,6	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
7	22	62,9	11	31,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
8	21	60	11	31,4	1	2,9	2	5,7	0	0	35	100
9	21	60	11	31,4	1	2,9	2	5,7	0	0	35	100
10	20	57,1	13	37,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
11	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100
12	22	62,9	10	28,6	3	8,6	0	0	0	0	35	100
13	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100
14	21	60	13	37,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
15	21	60	10	28,6	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
16	24	68,6	7	20	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.7 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja manajerial Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu menyusun rencana kerja yang sistematis dan terukur mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,7 %.

- 2) Jawaban responden saya menetapkan target kerja yang jelas dan realistis untuk tim mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,4%.
- 3) Jawaban responden saya rutin melakukan analisis untuk mengetahui penyebab permasalahan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%.
- 4) Jawaban responden saya mengumpulkan informasi yang akurat sebelum mengambil keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.
- 5) Jawaban responden saya menjalin komunikasi kerja yang baik dengan seluruh bagian terkait mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.
- 6) Jawaban responden saya memastikan semua tugas berjalan sesuai rencana melalui koordinasi yang intensif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 7) Jawaban responden saya melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja tim mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,9%.
- 8) Jawaban responden saya mampu menilai pencapaian kinerja sesuai indikator yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 9) Jawaban responden saya mengawasi pelaksanaan tugas agar sesuai dengan standar kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden saya rutin memonitor progres pekerjaan yang sedang berjala mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

- 11) Jawaban responden saya terlibat dalam proses seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 12) Jawaban responden saya menilai kemampuan dan potensi calon staf secara objektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,9%.
- 13) Jawaban responden saya mampu melakukan negosiasi yang menguntungkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 14) Jawaban responden saya menjaga hubungan baik dengan pihak lain saat melakukan negosiasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 15) Jawaban responden saya mampu mewakili perusahaan dengan baik dalam pertemuan eksternal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 16) Jawaban responden saya menjaga citra perusahaan saat berinteraksi dengan pihak luar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,6%.

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 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	60	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
2	23	65,7	10	28,6	2	5,7	0	0	0	0	35	100
3	21	60	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	21	60	13	37,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
5	02	57,1	14	40	1	2,9	0	0	0	0	35	100
6	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
7	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
8	28	80	4	11,4	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi manajemen bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mendapatkan informasi keuangan dan non-keuangan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%.
- 2) Jawaban responden sistem informasi yang digunakan mampu menyajikan data dari berbagai unit perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.
- 3) Jawaban responden informasi yang saya butuhkan tersedia tepat waktu saat dibutuhkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden sistem informasi akuntansi manajemen mampu menyajikan laporan secara cepat dan akurat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 5) Jawaban responden informasi yang saya terima telah disusun secara ringkas dan mudah dipahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 6) Jawaban responden laporan yang dihasilkan sistem sudah menggabungkan berbagai data penting yang dibutuhkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
- 7) Jawaban responden sistem informasi akuntansi manajemen telah terhubung dengan sistem di bagian lain perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.

- 8) Jawaban responden saya dapat memperoleh data dari berbagai divisi secara terpadu melalui sistem yang tersedia mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 80%.

4.1.3.3 Variabel Kompetensi (Z)

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

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
2	23	65,7	9	25,7	1	2,9	2	5,7	0	0	35	100
3	25	71,4	8	22,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	18	51,4	13	37,1	4	11,4	0	0	0	0	35	100
5	23	65,7	8	22,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100
6	18	51,4	12	34,3	5	14,3	0	0	0	0	35	100
7	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
8	19	54,3	14	40	2	5,7	0	0	0	0	35	100
9	24	68,6	10	28,6	1	2,9	0	0	0	0	35	100
10	23	65,7	8	22,9	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,7%.
- 2) Jawaban responden saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja demi kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.
- 3) Jawaban responden saya memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan tugas harian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,4%.

- 4) Jawaban responden saya mampu bersikap jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.
- 5) Jawaban responden saya yakin dengan kemampuan diri saya dalam melaksanakan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.
- 6) Jawaban responden saya memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.
- 7) Jawaban responden saya memahami prosedur kerja di perusahaan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.
- 8) Jawaban responden saya menguasai informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,6%.
- 10) Jawaban responden saya mampu mengoperasikan alat dan sistem kerja dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,7%.

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

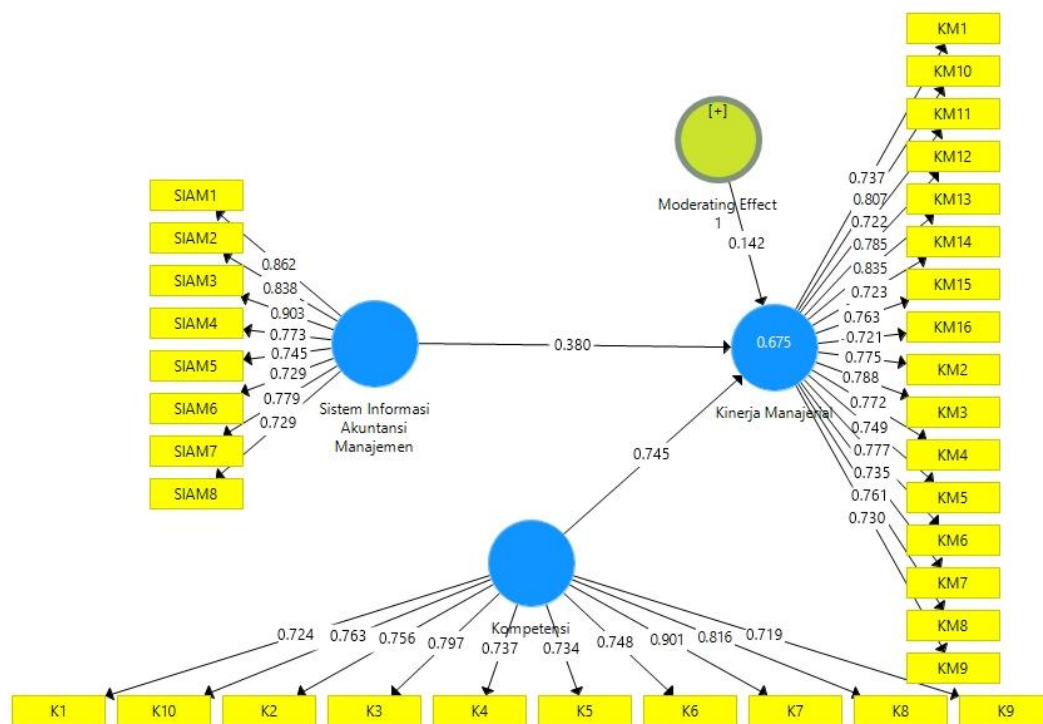
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.10. Outer Loading

	Kinerja Manajerial	Kompetensi	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
K1		0,724	
K10		0,763	
K2		0,756	
K3		0,797	
K4		0,737	
K5		0,734	
K6		0,748	
K7		0,901	
K8		0,816	
K9		0,719	
KM1	0,737		
KM10	0,807		
KM11	0,722		
KM12	0,785		
KM13	0,835		
KM14	0,723		
KM15	0,763		
KM16	0,721		
KM2	0,775		
KM3	0,788		
KM4	0,772		
KM5	0,749		
KM6	0,777		
KM7	0,735		
KM8	0,761		
KM9	0,730		
SIAM1			0,862
SIAM2			0,838
SIAM3			0,903
SIAM4			0,773
SIAM5			0,745
SIAM6			0,729
SIAM7			0,779
SIAM8			0,729

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 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.

Tabel 4.11. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial	0,539
Kompetensi	0,523
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,533

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

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 4.12. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial	0,734
Kompetensi	0,725
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,777

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

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 4.13. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Manajerial	0,755
Kompetensi	0,738
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,743

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

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

Analisis model struktural 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 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah

moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial	0,675	0,644

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.14 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* = 0.644 Artinya kemampuan variabel X yaitu sistem informasi akuntansi manajemen dalam menjelaskan Y (kinerja manajerial) adalah sebesar 64,4% 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 4.15. *F-Square*

	Kinerja Manajerial
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	1,451

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah, variabel X1 (sistem informasi akuntansi manajemen) terhadap Y (kinerja manajerial)

memiliki nilai = 1,451, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

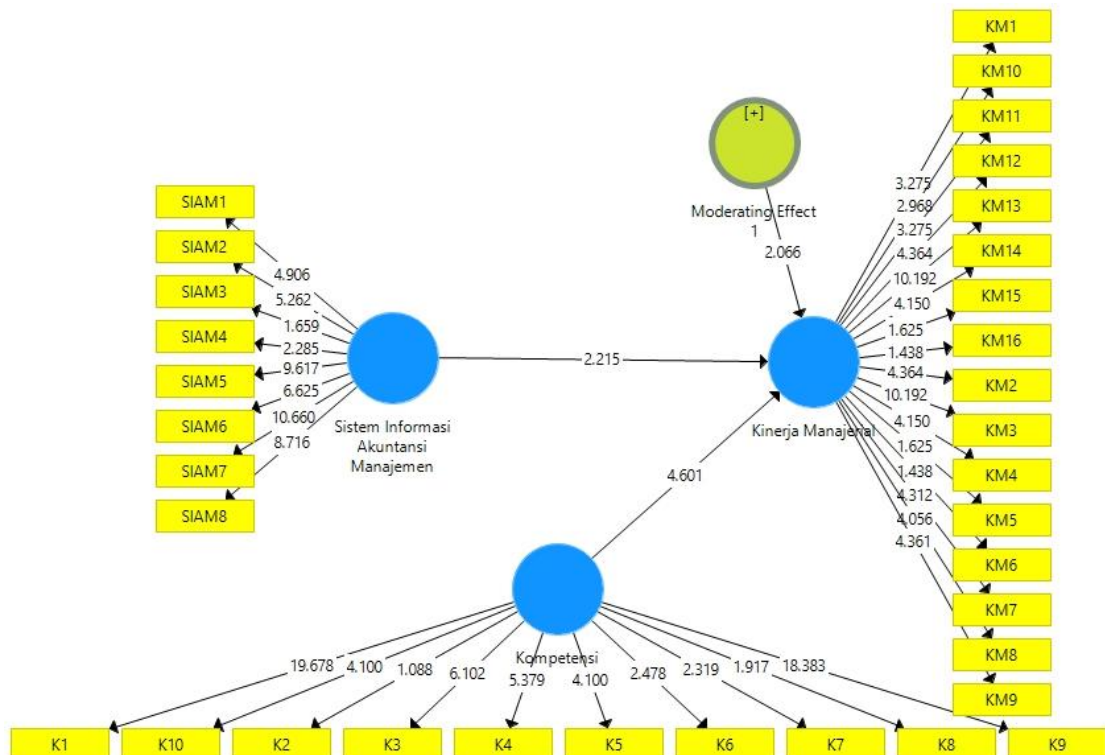
1) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

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

Tabel 4.16. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen - > Kinerja Manajerial	0,380	0,391	0,172	2,215	0,027

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (*Direct Effect*)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), X1 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,215$ dan $P-Value = 0,027 < 0.05$ artinya, pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial adalah positif dan signifikan. Artinya, semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu yang disediakan oleh sistem informasi akuntansi manajemen mampu menunjang pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif dan efisien.

2) *Moderating Effect* (Pengaruh Moderasi)

Moderating Effect adalah kondisi di mana suatu variabel (disebut moderator) mempengaruhi atau memperkuat/ melemahkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Jika nilai $P-Values < 0.05$, maka signifikan; dan Jika nilai $P-Values > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. *Moderating Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen X Kompetensi -> Kinerja Manajerial	0,142	0,111	0,069	2,066	0,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil uji moderasi yang ditampilkan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi memoderasi hubungan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan nilai $P-Values 0,039 < 0,05$. Artinya, kompetensi berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat

hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial.

Dengan nilai *P-Values* sebesar 0,039 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial akan semakin signifikan apabila didukung oleh kompetensi yang baik dari pihak manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa manajer yang memiliki kompetensi tinggi mampu memanfaatkan sistem informasi akuntansi manajemen secara lebih efektif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja manajerial.

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 $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,215$ dan *P- Values* 0.027 dengan taraf signifikan $0.027 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajerial untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasikan aktivitas yang relevan (Jayanti & Widodo, 2010). Perencanaan sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitori proses yang memiliki nilai tambah.

Menurut Melasari & Handayani (2018) mengemukakan bahwa sistem dan informasi akuntansi manajemen adalah “Suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan- tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dan setiap komponen dalam sebuah organisasi serta merupakan alat yang efektif dalam penyediaan informasi yang berguna dalam memprediksi akibat yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan”.

Sistem informasi akuntansi manajemen disusun terutama untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan oleh manajemen. Biasanya informasi yang digunakan oleh manajemen berkisar pada biaya, sehingga bisa disebut dengan akuntansi biaya. Selain data biaya untuk harga pokok, akuntansi manajemen juga membutuhkan data pengawasan dan analisis biaya yang dibuat dalam bentuk standar dan lain-lainnya (Mu'minin, 2014).

Menurut Ratnawati dan Setyaningsih (2011) dalam salah satu penelitiannya mengungkapkan bahwa karakteristik informasi yang berupa broadscope, timelines, aggregation, dan integration mampu meningkatkan kinerja manajerial. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini khususnya lebih terlihat pada organisasi-organisasi yang terdesentralisasi.

Menurut Juniati dan Evelyne (2005) juga menjelaskan bahwa ketersediaan karakteristik broadscope dan aggregation atas informasi berkaitan erat dengan kinerja manajerial. Dengan kata lain, bahwa keberadaan kedua karakteristik ini

mampu meningkatkan kinerja manajerial. Menyebutkan meskipun hanya meneliti karakteristik broadscope dari informasi, namun mereka berhasil membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Menurut Basyar dan Khanifah (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sebagai agregat memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyana et al (2017) mengatakan bahwa secara parsial system informasi akuntansi manajemen berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

4.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dimoderasi kompetensi, X_1 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(/O/STDEV/) = 2,066$ dan $P-Values$ 0,039 dengan taraf signifikan $0,036 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dimoderasi kompetensi. Hal ini berarti variabel moderasi (kompetensi) menjadi moderator antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial.

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Keadaan tersebut membuat kompetensi semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer, maupun karyawan (Alwi, 2001).

Kinerja manajer didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan. Kinerja manajer mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian dan dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana-rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Jadi kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaan) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan (Alwi, 2001).

Kompetensi ini bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka juga dapat bersifat generik secara organisasional, bisa bersifat umum dan berlaku bagi semua staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori karyawan seperti manajer, ilmunan staf profesional ataupun staf administrasi. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antar karyawan yang berkinerja tinggi dan kurang efektif adalah dengan mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi (Dharma, 2004).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan

kepuasaan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Handayani et al, 2018). Pada hasil penelitian Yunus tahun 2012 menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki kompetensi yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kompetensi dianggap sebagai karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul, dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi Perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 35 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.
2. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi kompetensi pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.

5.2 Saran

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

1. Untuk mengatasi peningkatan penjualan dan laba yang kurang signifikan pada tahun 2023 dan 2024, perusahaan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi pemasaran yang telah diterapkan. Disarankan untuk memperkuat pemasaran digital, menjalin kerja sama dengan lebih banyak mitra distribusi, serta melakukan diversifikasi produk agar dapat menarik segmen pasar baru dan meningkatkan daya saing.
2. Penggunaan *Microsoft Excel* sebagai alat penyusunan laporan keuangan sudah tidak lagi efisien untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan yang berkembang. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mulai mengadopsi sistem informasi akuntansi manajemen berbasis digital dan terintegrasi seperti *ERP (Enterprise Resource Planning)* yang dapat meningkatkan akurasi,

efisiensi, dan kecepatan dalam proses pelaporan keuangan.

3. Untuk mengatasi kurangnya kemampuan karyawan dalam memberikan masukan strategis, perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala. Fokus utama pelatihan dapat mencakup manajemen keuangan, pengambilan keputusan, serta kepemimpinan, sehingga karyawan dapat lebih berperan aktif dalam mendukung proses manajerial dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

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. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada PT. Bungsu Sejahtera Deli, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2017). Pengukuran Kinerja Badan Usaha Koperasi Dengan Balanced Scorecard. *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 1(1), 57–72. <https://doi.org/10.35316/Istidlal.V1i1.99>
- Adi, R. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pengusaha Online Di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 123–130. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V2i9.2441>
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.51771/Jumper.V1i1.373>
- Aqsa, M. A., & Fitrahsyah, H. (2013). The Effect Of Competence To Employee Performance At Pt. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 891–901.
- Astuty, W. (2017). Penilaian Prosiding Nasional: Pengaruh Pengetahuan Manajer Tentang Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Gaya Pengendalian Manajemen. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Azzahrona, R. Z., Cahyaningtyas, S. R., & Isnaini, Z. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkh) Di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 2(3), 572–584. <https://doi.org/10.29303/Risma.V2i3.291>
- Basyar, C., & Khanifah. (2008). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderat : (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Pelabuhan Semarang). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(6), 136–147.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1). Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V2i2.182>
- Dahrani, D. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada Bprs Di Sumut.
- Darya, D. I. G. P. (2019). *Akuntansi Manajemen*. Uwais Inspirasi Indonesia, Anggota Ikapi.

- Dewi, N. P. S. (2022). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Desa Adat Serangan. Tesis Lainnya, Universitas Mahasarwati Denpasar*. 39.
- Eriani, I. D., & Fanani, Z. (2019). Ketidakpastian Lingkungan Dan Kinerja Manajerial: Peran Mediasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(3), 255–268. <https://doi.org/10.22219/Jrak.V9i3.8709>
- Fu'ad, E. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara. *The 3rd University Research Colloquium*, 217–226.
- Habibie, M. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Marajasa Kabupaten Aceh Utara. *Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 121.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Handayani, F., & Melasari, R. (2018). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Sinar Mas Kempas Jaya. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 7(2), 1–15.
- Handayani, R. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Fektivitas Sistem Informasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1), 26–40. <http://puslit2.petra.ac.id/Ejournal/Index.php/Aku/Article/View/18031>
- Handida, R. D., & Sholeh, M. (2018). Pengaruh Tingkat Pengetahuan, Kualitas Layanan, Dan Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Pengambilan Keputusan Masyarakat Muslim Menggunakan Produk Perbankan Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 14(1), 84–90. <https://doi.org/10.21831/Jep.V15i2.23743>
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2007). *Managerial Accounting*.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2009). *Akuntansi Manajerial*.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3i1.84>

- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Jayanti, R. D., & Widodo, H. (2010). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan Bumn Di Jawa Timur). *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 150–158. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V2n2.P150-158>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Juniarti, & Evelyne. (2003). Hubungan Karakteristik Informasi Yang Dihasilkan Oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan-Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 110–122. <http://puslit2.petra.ac.id/Ejournal/Index.php/Aku/Article/View/16147>
- Jurjais, A. A., Su'un, M., & Hajering. (2021). Analisis Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Perencanaan, Pengendalian Dan Pengambilan Keputusan Pada Arayah Madani Group. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(2), 159–178. <https://36.89.54.123/Index.php/Invoice/Article/View/6024>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kurnia Mandiri Jaya Pada Divisi Distribusi Kantor Pusat Di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723–729. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V2i3.9585>
- Lubis, K. A. (2019). Analisis Perputaran Piutang Terhadap Arus Kas Pada Pt Kawasan Industri Medan. *Repository Universitas Dharmawangsa*.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/10.35130/Jrimk.V6i1.182>
- Madarisa, F. (2016). Pelatihan Kolaboratif Untuk Peningkatan Kompetensi Peternak Sapi Di Kabupaten Pasaman Barat. *E-Skripsi Universitas Andalas*.
- Mahfuz, R. P., & Hanum, Z. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal). *Owner: Riset Dan Jurnal*

Akuntansi, 7(4), 2895-2904.

- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. In *Penerbit Andi (Anggota Ikapi)*.
- Maulida, S., Hamidy, F., & Wahyudi, A. D. (2020). Monitoring Aplikasi Menggunakan Dashboard Untuk Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Dan Penjualan (Studi Kasus: Ud Apung). *Jurnal Tekno Kompak*, 14(1), 47–53.
- Mu'minin, M. A. (2014). *Sistem Akuntansi Manajemen, Manajemen Kualitas Proses, Dan Kinerja Kualitas Produk Pada Pt Bumi Lingga Pertwi Gresik*. 24.
- Mukhsin, Z., Fikri, B. B., & Wahyuni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(2), 110–120.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mulyana, Z. T., Christina, V., & Brahmana, S. S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Widyatama). *Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice*, 1045–1052.
- Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1).
- Napitupulu, L. A. B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekenbaru. *Jurnal Jom Fekon*, 4(1), 338–352.
- Nasution, E. Y., & Hermiyetti. (2017). Faktor Penentu Kinerja Manajerial: Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Jakarta. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 229–246. <https://doi.org/10.15408/Ess.V7i2.4916>
- Nur, S. F. (2019). Peranan Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Sistem Pembelajaran Di Lembaga Ksm Paud Harapanumat. *Repository Universitas Dharmawangsa*.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/Jpeb.V2i2.2274>

- Ogearti, R. (2020). Identifikasi Kendala Pemanfaatan Microsoft Excel Dalam penyusunan laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 339–350.
- Parwitasari, A. A. S. I. D., & Wirasedana, I. W. P. (2018). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(3), 2072–2097. <https://doi.org/10.24843/Eja.2018.V25.I03.P17>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta, Ii*(1), 40–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 665–670.
- Putri, R. A. (2015). Analisis Penerapan Sistem Keuangan Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Pontianak Dalam Menunjang Kinerja Pengelolaan Keuangan. *Univertas Tanjung Pura*, 8–31.
- Rahmawati, D. I., Wardhani, P. S., & Harjanti, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di Upb Jombang. *Repository Stie Mahardhika Surabaya*. <http://Repository.Stiemahardhika.Ac.Id/102/%0ahttp://Repository.Stiemahardhika.Ac.Id/102/3/14211087> - Jurnal Dewi Ira Rahmawati.Pdf
- Ratnawati, J., & Setyaningsih, D. (2011). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan*, 21–32.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sani, C., & Andriany, Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan Pt. Semen Padang). *Jurnal Pengembangan Ilmu Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 269–290. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/Pj/article/view/234>

- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10.
- Sari, R. L. R. (2018). Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sri Tanjung Kecamatan Yosowilangun Kabupaten Lumajang. *Repository Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang*.
- Siregar, E. A. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Medan. *Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 152.
- Suryani. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 32–51.
- Wahyuni, R., Rasuli, M., & Diyanto, V. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 15.
- Wijayanti, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Perusahaan Rokok Di Kudus). *E-Journal Universitas Muria Kudus*, 2(1), 64–75.
- Yuhanda, R. H. (2016). Pengukuran Kinerja Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit Darmo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 5(10), 1–19.
[Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jira/Article/View/444%0ahttp://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jira/Article/Download/444/453](http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jira/Article/View/444%0ahttp://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jira/Article/Download/444/453)
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 368–387.
<https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2012.V16.I3.355>
- Yunvanka, G. L. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi: Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Pada Gita Busana*. 5.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Natasya Amalia (2105170125) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi sebagai Variabel *Moderating* Pada PT. Bungsu Sejahtera Deli”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun ☐ > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ > 10 Tahun

Status Pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

Kinerja Manajerial (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Perencanaan					
1	Saya mampu menyusun rencana kerja yang sistematis dan terukur					
2	Saya menetapkan target kerja yang jelas dan realistis untuk tim					
	Investigasi					
3	Saya rutin melakukan analisis untuk mengetahui penyebab permasalahan kerja					
4	Saya mengumpulkan informasi yang akurat sebelum mengambil keputusan					
	Koordinasi					
5	Saya menjalin komunikasi kerja yang baik dengan seluruh bagian terkait					
6	Saya memastikan semua tugas berjalan sesuai rencana melalui koordinasi yang intensif					
	Evaluasi					
7	Saya melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja tim					
8	Saya mampu menilai pencapaian kinerja sesuai indikator yang telah ditetapkan					
	Pengawasan					
9	Saya mengawasi pelaksanaan tugas agar sesuai dengan standar kerja					
10	Saya rutin memonitor progres pekerjaan yang sedang berjala					
	Pemilihan Staf					
11	Saya terlibat dalam proses seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
12	Saya menilai kemampuan dan potensi calon staf secara objektif					
	Negosiasi					
13	Saya mampu melakukan negosiasi yang menguntungkan perusahaan					
14	Saya menjaga hubungan baik dengan pihak lain saat melakukan negosiasi					
	Perwakilan					
15	Saya mampu mewakili perusahaan dengan baik dalam pertemuan eksternal					
16	Saya menjaga citra perusahaan saat berinteraksi dengan pihak luar					

Kompetensi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Motives (Motivasi)</i>					
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja demi kemajuan perusahaan					
	<i>Traits (Sifat)</i>					
3	Saya memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan tugas harian					
4	Saya mampu bersikap jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
	<i>Self Concept (Konsep Diri)</i>					
5	Saya yakin dengan kemampuan diri saya dalam melaksanakan tugas					
6	Saya memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan kerja					
	<i>Knowlegde (Pengetahuan)</i>					
7	Saya memahami prosedur kerja di perusahaan dengan baik					
8	Saya menguasai informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya					
	<i>Skills (Keterampilan)</i>					
9	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas saya					
10	Saya mampu mengoperasikan alat dan sistem kerja dengan baik					

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Lingkup Luas					
1	Saya mendapatkan informasi keuangan dan non-keuangan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan					
2	Sistem informasi yang digunakan mampu menyajikan data dari berbagai unit perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
3	Informasi yang saya butuhkan tersedia tepat waktu saat dibutuhkan					
4	Sistem informasi akuntansi manajemen mampu menyajikan laporan secara cepat dan akurat					
	Pengumpulan					
5	Informasi yang saya terima telah disusun secara ringkas dan mudah dipahami					
6	Laporan yang dihasilkan sistem sudah menggabungkan berbagai data penting yang dibutuhkan					
	Integrasi					
7	Sistem informasi akuntansi manajemen telah terhubung dengan sistem di bagian lain perusahaan					
8	Saya dapat memperoleh data dari berbagai divisi secara terpadu melalui sistem yang tersedia					

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	62,8	62,8	62,8
	Perempuan	13	37,2	37,2	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	14	41.2	41.2	41.2
	31-40 Tahun	9	26.5	26.5	67.6
	41-50 Tahun	8	23.5	23.5	91.2
	> 50 Tahun	3	8.8	8.8	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	47.1	47.1	47.1
	Diploma	8	23.5	23.5	70.6
	S1	9	26.5	26.5	97.1
	S2	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	16	47.1	47.1	47.1
	6-10 Tahun	17	50.0	50.0	97.1
	> 10 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	68.6	68.6	68.6
	Belum menikah	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	12	34.3	34.3	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	10	28.6	28.6	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	12	34.3	34.3	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	13	37.1	37.1	40.0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	9	25.7	25.7	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang setuju	1	2.9	2.9	8.6
	Setuju	9	25.7	25.7	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	8	22.9	22.9	28.6
	Sangat setuju	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	13	37.1	37.1	48.6
	Sangat setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	8	22.9	22.9	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Setuju	12	34.3	34.3	48.6
	Sangat setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	15	42.9	42.9	48.6
	Sangat setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	14	40.0	40.0	45.7
	Sangat setuju	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	10	28.6	28.6	31.4
	Sangat setuju	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Setuju	8	22.9	22.9	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kinerja Manajerial																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	8	22.9	22.9	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang setuju	1	2.9	2.9	8.6
	Setuju	7	20.0	20.0	28.6
	Sangat setuju	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	45.7	45.7	45.7
	Sangat setuju	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	9	25.7	25.7	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Setuju	8	22.9	22.9	34.3
	Sangat setuju	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang setuju	4	11.4	11.4	14.3
	Setuju	10	28.6	28.6	42.9
	Sangat setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	11	31.4	31.4	37.1
	Sangat setuju	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang setuju	1	2.9	2.9	8.6
	Setuju	11	31.4	31.4	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang setuju	1	2.9	2.9	8.6
	Setuju	11	31.4	31.4	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0

	Total	35	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	13	37.1	37.1	42.9
	Sangat setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	12	34.3	34.3	42.9
	Sangat setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	10	28.6	28.6	37.1
	Sangat setuju	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	12	34.3	34.3	42.9
	Sangat setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	13	37.1	37.1	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

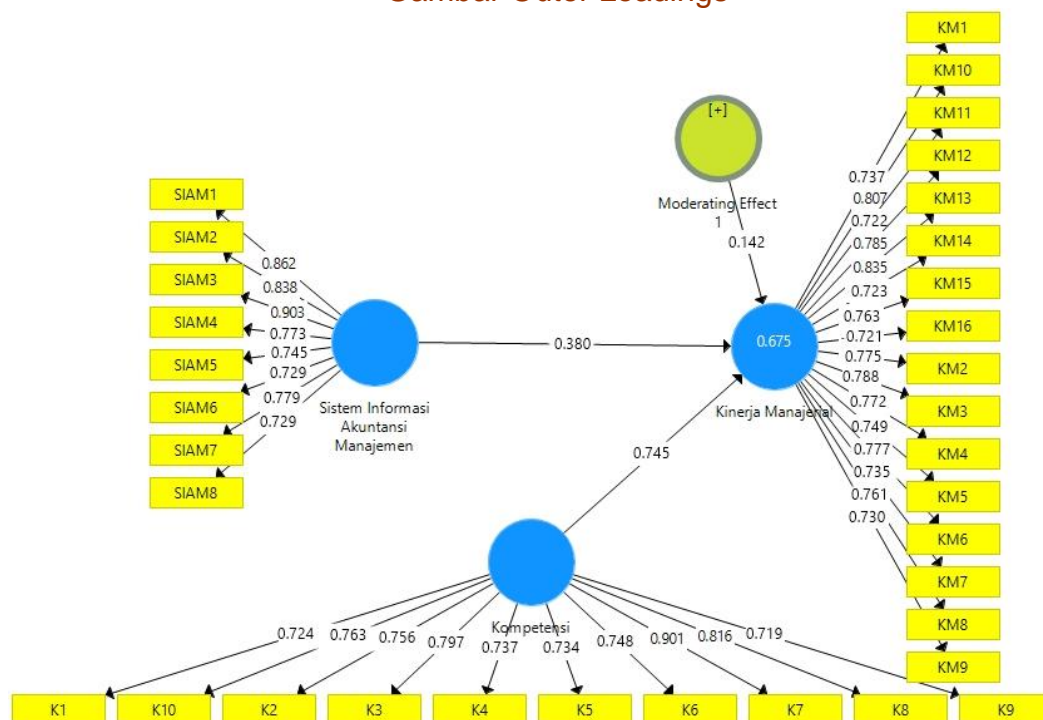
Y15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Setuju	10	28.6	28.6	40.0
	Sangat setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Setuju	7	20.0	20.0	31.4
	Sangat setuju	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kinerja Manajerial	Kompetensi	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
K1		0,724	
K10		0,763	
K2		0,756	
K3		0,797	
K4		0,737	
K5		0,734	
K6		0,748	
K7		0,901	
K8		0,816	
K9		0,719	
KM1	0,737		
KM10	0,807		
KM11	0,722		
KM12	0,785		
KM13	0,835		
KM14	0,723		
KM15	0,763		
KM16	0,721		
KM2	0,775		
KM3	0,788		
KM4	0,772		
KM5	0,749		
KM6	0,777		
KM7	0,735		
KM8	0,761		
KM9	0,730		
SIAM1			0,862
SIAM2			0,838
SIAM3			0,903
SIAM4			0,773
SIAM5			0,745
SIAM6			0,729
SIAM7			0,779
SIAM8			0,729

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial	0,539
Kompetensi	0,523
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,533

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial	0,734
Kompetensi	0,725
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,777

Composite Reliability

	Composite Reliability
--	-----------------------

Kinerja Manajerial	0,755
Kompetensi	0,738
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,743

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial	0,675	0,644

F Square

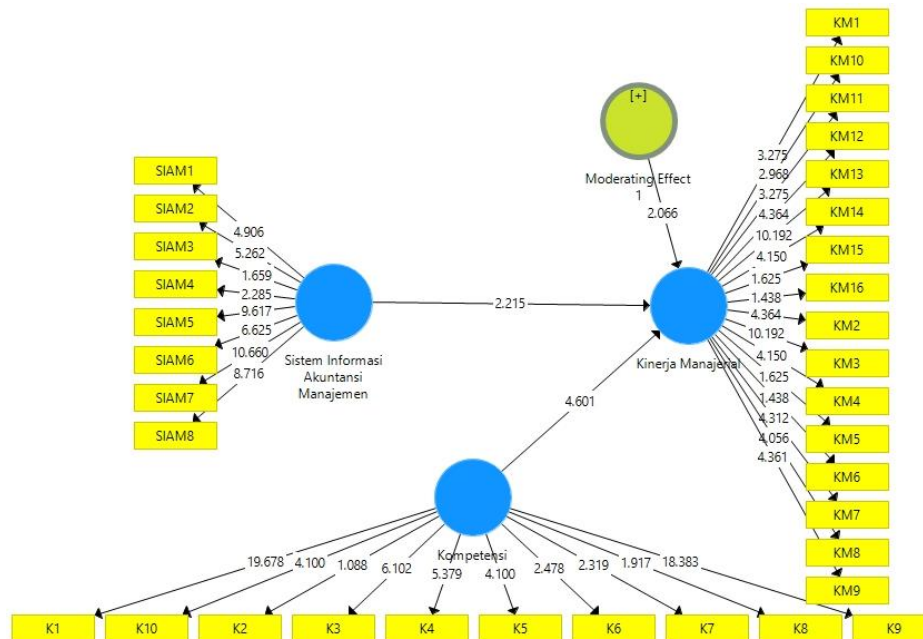
	Kinerja Manajerial
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	1,451

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Kinerja Manajerial	0,142	0,111	0,069	2,066	0,039
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,380	0,391	0,172	2,215	0,027

Gambar Direct Effect



Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja Manajerial	0,745	0,704	0,162	4,601	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Manajerial	0,142	0,111	0,069	2,066	0,039
Sistem Informasi	0,380	0,391	0,172	2,215	0,027

Akuntansi
Manajemen ->
Kinerja Manajerial

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

KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12	KM13	KM14	KM15	KM16
5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	3	4	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3
4	2	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
3	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	2	2
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

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

4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
3	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	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	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	2	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	3
5	5	5	4	4	4	5	5

Kompetensi (Z)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
5	5	4	4	5	4	5	5	5	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	3	3	3	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	5	5	5	3	3	4	4	5	5
5	2	5	4	5	4	5	5	5	4
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	3	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	5	4	5

[illegible]



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 338 /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/12/01/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 12/01/2024

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Natasya amalia
NPM : 2105170225
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : sejauh mana efisiensi pengelolaan modal kerja (seperti kas, persediaan, dan utang dagang) dapat meningkatkan atau mengurangi profitabilitas perusahaan. Penelitian ini akan menggali apakah modal kerja yang lebih efisien dapat mendorong perusahaan untuk lebih menguntungkan.

Rencana Judul : 1. PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PADA
2. PENGARUH PENERAPAN BALANCE SCORECARD TERHADAP KINERJA UMKM
3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KEPUTUSAN MANAJERIAL

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bungsu sejahtera deli

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Natasya amalia)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 338/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/12/01/2024

Nama Mahasiswa : Natasya amalia
NPM : 2105170225
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul : 12/01/2024
Nama Dosen pembimbing : Lufriansyah, S.E., M.Ak (21 Januari 2025)

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja
manajerial dengan kompetensi sebagai variabel moderating.
Pada PT. Bungsu Syahtera Deli. 1/2/2025

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan,

Dosen Pembimbing

(Lufriansyah S.E., M.Ak.)

Keterangan

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 07 FEBRUARI 2019 M

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : NATASYA AMALIA

NPM : 2105170125

Tempat, Tgl. Lahir : MEDAN, 14-04-2004

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : JL. BERSAMA NO. 128
LETDA SUJONO

Tempat Penelitian : PT. BUNGSU SEJAHTERA
DELI

Alamat Penelitian : KOMPLEK CITRA LAND
BAGYA CITY BLOK R9
NDIB KENANGAN BARU

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(Natasya Amalia.....)



UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.PP/PT/III/2024
Pusat Administrasi Jalan Nuhkhtar Basi No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003





UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/11/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622403 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

 <http://feb.umsu.ac.id>
 feb@umsu.ac.id
 [umsumedan](#)
 [umsumedan](#)
 [umsumedan](#)
 [umsumedan](#)





PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

KOMPLEK CITRANLAND BAGYA CITY, BLOK R9 NO. 16 KENANGAN BARU, KEC.
PERCUT SEI TUAN, DELI SERDANG, 20371

MEDAN, 27 MARET 2025

NOMOR : 70\PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI\01\2025

LAMP : -

HAL : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRI ANGGRAINI SIMBOLON
Jabatan : Head Office

Menerangkan bahwa :

Nama : NATASYA AMALIA
NPM : 2105170125
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Izin yang diminta : Data, Kuisisioner

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian di kantor PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI dengan judul penelitian " Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderating ."

Demikian surat balasan ini kami sampaikan . Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

FITRI ANGGRAINI
(HEAD OFFICE)

BUNGSULAND
PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI
PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 12 Juni 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Natasya Amalia*
NPM. : *2105170125*
Tempat / Tgl.Lahir : *Medan, 14 April 2004*
Alamat Rumah : *Jln. Bersama No.128 Medan*
Judul Proposal : *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bungsu Sejahtera Deli*

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>latir belakang masalah, identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>teori diservikan</i>
Bab III	<i>berisikan waktu penelitian</i>
Lainnya	<i>sistematis penulisan sesuai buku pedoman bitasi jurnal Dren Akt UMR</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 12 Juni 2025

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Lufriansyah, S.E., M.Ak.

Pembanding

Dr. Hj. Dahrani, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 12 Juni 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Natasya Amalia
NPM : 2105170125
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 April 2004
Alamat Rumah : Jln. Bersama No.128 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bungsu Sejahtera Deli

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Lufriansyah, S.E., M.Ak.*

Medan, 12 Juni 2025

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Lufriansyah, S.E., M.Ak.

Pembanding

Dr. Hj. Bahrani, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui

a.n.Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0105067601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Natasya Amalia
NPM : 2105170125
Dosen Pembimbing : Lufriansyah, S.E., M.Ak.
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Bungsu Sejahtera Deli.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki LBM manulian data - susunan piramida tabel		
Bab 2	- Tambahkan Teori kinerja Manajerial		
Bab 3	- Metode Penelitian Perbaiki - Populasi dan sampel		
Daftar Pustaka	- Menday		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Kembangkan juga Indikator Indikator tiap variabel		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Proposal		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Lufriansyah, S.E., M.Ak.)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Pendidikan dan Kebudayaan, Kampus 1, Medan 20138 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb.umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id

Nomor : 2416/H.3-AU/UMSU-05/E/2025
Lamp. :
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 11 Shafar 1447 H
05 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Bungsu Sejahtera Deli
Komplek Citraland Bagya City Blok R9 No.16 Kenangan Baru Medan
Di-
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk melanjutkan *Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi *Strata Satu (S1)* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Natasya Amalia
N P M : 2105170125
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Pertinggal

Dekan
Dr. H. Sumardi, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502





KOMPLEK CITRANLAND BAGYA CITY, BLOK R9 NO. 16 KENANGAN BARU, KEC.
PERCUT SEI TUAN, DELI SERDANG, 20371

NOMOR : 70\PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI\01\2025

LAMP : -

HAL : Selesai Riset\Penelitian Observasi

Yth. Bapak/Ibu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Suniatera Utara

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRI ANGGRAINI SIMBOLON
Jabatan : Head Office


Menerangkan bahwa :

Nama : NATASYA AMALIA
NPM : 2105170125
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Izin yang diminta : Data, Kuisisioner

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU . Mahasiswa diatas telah selesai melakukan penelitian di PT. Bungsu Sejahtera Deli untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terdapat Kinerja Manajerial dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderating."

Demikian surat yang kami sampaikan . Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

FITRI ANGGRAINI
(HEAD OFFICE)


PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

PT. BUNGSU SEJAHTERA DELI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NATASYA AMALIA
NPM : 2105170125
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 14 April 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Bersama No. 128 Medan
Anak Ke : 1 dari 1 bersaudara
Email : natasyaamalia1404@gmail.com
No Hp/ WA : 0823-8829-5522

Nama Orang Tua

Ayah : Siswanto
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Irma Insaniah Nst
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. Bersama No. 128 Medan
No. Telepon : 0823-8829-5522

Pendidikan Formal

1. SD Budisatrya Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 27 Medan Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 8 Medan Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang