

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI MODERASI  
OLEH *LOCUS OF CONTROL* PADA KANTOR KESYAHBANDARAN  
DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**NAMA : DEVI ANGGRAINI**  
**NPM : 1805170350**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**  
**KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN**

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



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : **DEVI ANGGRAINI**  
NPM : **1805170350**  
Program Studi : **AKUNTANSI**  
Konsentrasi : **AKUNTANSI MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM INEORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI MODERASI OLEH LOCUS OF CONTROL PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

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

#### Tim Penguji

Penguji I

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

Penguji II

(M. Firza Alpi, S.E., M.Si.)

#### Pembimbing

(Irfan, S.E., M.M., Ph.D)

#### Panitia Ujian

Ketua

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DEVI ANGGRAINI  
N.P.M : 1805170350  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL DI MODERASI OLEH *LOCUS OF CONTROL*  
PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 2024

Pembimbing

IRFAN, S.E., M.M., P.hD

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE, M.M, M.Si





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DEVI ANGGRAINI  
N.P.M : 1805170350  
Dosen Pembimbing: IRFAN, S.E., M.M., P.hD  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL DI MODERASI OLEH *LOCUS OF CONTROL*  
PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3	hari uji validasi & realisasi		*
BAB 4	persyaratan data analisis & pembah-		*
BAB 5	teknis & per-		*
Daftar Pustaka	mandeluy		*
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc. Meja Hijau		*

Medan, 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(IRFAN, S.E., M.M., P.hD)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Lengkap : Devi Anggraini  
N.P.M : 1805170350  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi oleh Locus of Control pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

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

**Yang Menyatakan**

**Devi Anggraini**

## ABSTRAK

### **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI MODERASI OLEH *LOCUS OF CONTROL* PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

**DEVI ANGGRAINI  
1805170350**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis sistem informasi akuntansi manajemen dan kompetensi Terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga berjumlah 108 pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung sistem informasi akuntansi manajemen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. *Locus of control* mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja manajerial

**Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kompetensi, Kinerja Manjerial, *Locus of Control***

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND COMPETENCIES ON MANAGERIAL PERFORMANCE IS MODERATE BY THE LOCUS OF CONTROL IN THE HEADLINES OFFICE AND BELAWAN PRIMARY PORT AUTHORITY***

**DEVI ANGGRAINI  
1805170350**

*The aim of this research is to test and analyze the management accounting information system and competency towards managerial performance moderated by locus of control at the Belawan Main Port Authority Office directly and indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study was all employees of the Belawan Main Port Authority Office. The sample in this study used a saturated sample, totaling 108 employees of the Belawan Main Port Authority Office. Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that management accounting information systems and competence directly influence managerial performance. Locus of control is able to moderate the influence of management accounting information systems and competence on managerial performance*

**Keywords:** *Management Accounting Information System, Competence, Managerial Performance, Locus of Control*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Di Moderasi Oleh *Locus of Control* Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:



Teristimewa terima kasih untuk kedua orang tua saya, ayahanda Jalal dan ibunda tercinta saya Nurhayati yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Riva Ubar S.E., M.Si., Ak., CA., CPA selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Irfan, S.E., M.M., P.hD selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

8. Bapak Lufriansyah S.E., M.Ak selaku dosen pembimbing akademik selama penulis berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bisa berharap semoga Alalh SWT membalas kebaikan kalian semua.  
Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

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

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Maret 2024

Penulis

**DEVI ANGGRAINI**  
**NPM:1805170350**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teoritis .....	11
2.1.1 Kinerja Manajerial .....	11
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi .....	17
2.1.3 Kompetensi .....	21
2.1.4 <i>Locus of Control</i> .....	31
2.2 Kerangka Konseptual .....	40
2.3 Hipotesis.....	
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.4 Populasi dan Sampel .....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMABAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Data.....	35
4.2 Hasil Penelitian .....	39
4.3 Pembahasan.....	46
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	49
5.2 Saran.....	49
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja manajerial dalam organisasi merupakan salah satu jawaban dari berhasil atau tidaknya dari tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer perusahaan-perusahaan di Indonesia sering kali tidak memperhatikan tujuan organisasi secara optimal, kecuali dengan kondisi perusahaan sudah semakin memburuk. Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Bila mana perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan memiliki kinerja perusahaan yang baik maka perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan yang dikehendaki. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan pesimis untuk mendapatkan tingkat keberhasilan yang dikehendaki.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan manajerial meliputi, antara lain, perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan. Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja (Asmas, 2014).

Kinerja manajerial dalam organisasi merupakan salah satu jawaban baik atau buruknya suatu laporan keuangan. Oleh karena itu manajemen harus mempunyai kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang yang ada,

mengidentifikasi dan mengatasi masalah, menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan cepat. Kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen.

Kecakapan manajerial akan berpengaruh positif terhadap anggaran produksi perusahaan. Karenanya kinerja manajerial yang kompeten dinilai penting untuk terus menunjang peningkatan anggaran produksi, sehingga perlu diteliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja manajerial. Kinerja manajerial yang dimaksud adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Manajerial suatu organisasi dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yaitu penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personilnya berdasarkan anggaran, sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Djuitaningsih & Rahman, 2011).

Anggaran berbasis kinerja (*Performance based budgeting*) pada dasarnya adalah sebuah sistem penganggaran yang berorientasi pada output. Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada “*output*” organisasi yang berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi (Indra, 2006).

Anggaran Berbasis Kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatankegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi



dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja (Halim & Kusufi, 2013).

Kinerja dinyatakan efektif apabila tujuan anggaran tercapai dan bawahan mendapatkan kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses sistem informasi akuntansi manajemen serta memotivasi bawahan, mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target anggaran, menerima kesepakatan anggaran dan melaksanakannya sehingga dapat menghindarkan dampak negative anggaran yaitu factor kriteria, system penganggaran (*reward*) dan konflik (Nugroho & Sumiyanti, 2017).

Manajer sering tidak mengetahui betapa buruknya kinerja perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan menghadapi krisis yang serius. Dengan demikian diperlukan langkah strategis untuk mengantisipasi merosotnya kinerja tersebut. Salah satunya yang diperlukan adalah terciptanya suatu sistem informasi yang terarah terintegrasi dengan baik (Hansen & Maryanne, 2007)

Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peranan dari kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah membantu manajer dalam memberikan arahan serta mengatasi masalah-masalah yang timbul pada suatu organisasi. Sehingga hal tersebut menyebabkan evolusi yang besar dalam implementasi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Secara tradisional, rancangan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berorientasi pada informasi finansial internal organisasi yang berbasis pada data historis, namun dengan meningkatnya tugas pemecahan masalah yang dihadapi manajemen, rancangan

kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya berorientasi pada data finansial saja tetapi juga pada data yang bersifat eksternal dan non finansial (Mia & Chenhall, 1994).

Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dianggap sebagai subsistem penengendalian yang dikonfigurasi dengan ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja manajerial, perlu adanya kesesuaian antara komitmen organisasi dengan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, kesesuaian yang dimaksud adalah apabila tingkat komitmen organisasi tinggi maka karakteristik kualitas sistem informasi akuntansi manajemen akan semakin handal dan memberikan dampak positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kontesa & Siahaan, 2021) dan (Lubis & Syafira, 2021) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

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. “Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap”, Tindakan yang bisa diukur melalui paduan antara pengetahuan, keahlian dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu dapat disebut sebagai kompetensi (Fu’ad, 2016)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan

pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja 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 (Mondy, 2008). Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya kompetensi didalam diri seseorang, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatankegiatan manajerial.

*Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil (*outcome*). *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Dari kutipan di atas *Locus of control* didalam organisasi merupakan pendorong atau pelemah untuk efektivitas pada sistem informasi pada suatu organisasi (Schultz & Schultz, 2016). Sistem informasi manajemen merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu output berupa informasi. Sementara itu struktur organisasi akan menentukan suatu output berupa informasi. Sementara itu struktur organisasi akan menentukan bagaimana arus informasi tersebut dalam suatu organisasi. Sistem Informasi Manajemen dan Struktur Organisasi akan mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan (Rahmadana & Bijaksana, 2002). Penelitian dengan temuan atas semakin tinggi kapasitas individu berhubungan dengan semakin meningkatnya budgetary slack, apabila manajer pembuat anggaran tersebut cenderung memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya apabila manajer pembuat

anggaran memiliki *locus of control* eksternal, kapasitas individu tidak begitu tinggi dan *budgetary slack* kemungkinan juga akan menurun (Sari, 2006).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah Adalah melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dalam hal ini adalah pelabuhan belawan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut : Pelaksanaan penyediaan, pengaturan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, Pelaksanaan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, dan jaringan jalan, Pelaksanaan Penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, Pelaksanaan penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya, Pelaksanaan pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri, atas penggunaan perairan dan/atau daratan, dan fasilitas pelabuhan yang disediakan oleh Pemerintah serta jasa kepelabuhanan yang diselenggarakan oleh Otoritas Pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, Pelaksanaan penjaminan keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan, Pelaksanaan dan penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan, Pelaksanaan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Perusahaan di pelabuhan, Penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standard kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;

dan, Pengelolaan urusan tata usaha kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan masyarakat.

Berikut data penyerapan anggaran Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

**Tabel 1.1 Data Penyerapan Anggaran**

<b>Periode</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Jumlah yang direalisasikan</b>
2020	6.846.031.000	4.681.170.581
2021	5.203.568.000	4.325.415.576
2022	6.044.760.000	5.479.502.706

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan (2023)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dimana Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan masih kurang efektif hal ini dapat dilihat dari rendahnya penyerapan anggaran. Hal ini disebabkan kurang optimalnya penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, hal ini dapat dilihat dari Sistem informasi akuntansi tidak dapat digunakan untuk mengambil keputusan/kebijakan dimasa yang akan datang, selanjutnya 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

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Di Moderasi Oleh**



## ***Locus of Control* Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan masih kurang efektif hal ini dapat dilihat dari kurangnya penyerapan anggaran yang ada.
2. Kurang optimalnya penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, ini dapat dilihat dari Sistem informasi akuntansi tidak dapat digunakan untuk mengambil keputusan/kebijakan dimasa yang akan datang
3. 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
4. Kurangnya keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam pengambilan 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 Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
3. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

#### **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 Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang sistem informasi akuntansi manajemen, kompetensi, kinerja manajerial dan ketidakpastian lingkungan sehingga dapat menambah wawasan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, kompetensi, kinerja manajerial dan ketidakpastian lingkungan.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

3. **Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan dapat sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

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

Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan tujuannya. Menurut (Abidin, 2015), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sedangkan menurut peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, menyatakan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan atau program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dan kualitas dan kuantitas yang terukur. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen seperti, perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, berbeda dengan kinerja karyawan umumnya bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi, 2014). Menurut (Juniarti & Carolina, 2005) menjelaskan kinerja manajerial sebagai ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen seperti, perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi”.



Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu tertentu.

#### **2.1.1.2 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Manajerial**

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi. Manfaat pengukuran kinerja aparat pemerintah.

Menurut (Mardiasmo, 2018) 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 proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja aparat pemerintah menurut (Mardiasmo, 2018) sebagai berikut:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri 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 aparat pemerintah 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 sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar menurut (Mardiasmo, 2018) 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 dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

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

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut (Bastian, 2010) indikator kinerja aparat pemerintah sebagai berikut:

1. Indikator Masukan (Input); Mengukur jumlah sumber daya seperti dana, sumber daya manusia, peralatan, material, dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Indikator Proses (Process); Organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi.
3. Indikator Keluaran (Output); Digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.
4. Indikator Hasil (Outcome); Lebih utama daripada sekedar output. Dengan indikator outcome, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah

diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

5. Indikator Manfaat (Benefits); Menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat waktu dan lokasi).

Menurut (Juniarti & Carolina, 2005) ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif nonkeuangan, hal tersebut adalah :

1. Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan.

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.

2. Kemampuan untuk Mencapai Target

Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistis, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

3. Kiprah Manajer Diluar Perusahaan

Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi

muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

## **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi**

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

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. (D R Hansen & Maryanne, 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 (Don R 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 (Rudianto, 2013) menjelaskan sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan financial, memprosesnya, menyimpannya, 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 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.

### 2.1.2.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi system informasi akuntansi menurut (Mulyadi, 2014) menyatakan bahwa akuntansi manajemen diperlukan oleh manajemen untuk melaksanakan dua fungsi pokok manajemen. Perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan informasi akuntansi manajemen ini dihasilkan oleh sistem pengolahan informasi keuangan yang disebut akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen dibutuhkan oleh manajemen dalam berbagai jenjang organisasi untuk menyusun rencana aktivitas perusahaan di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Atkinson, 2012) terdapat empat fungsi akuntansi dalam membantu para manajer menjalankan fungsi-fungsi operasionalnya, yaitu:

**Tabel 2.1 Functions of Accounting Information**

No	functions	Descriptions
1	<i>Operational Control</i>	<i>Provide feedback information about the efficiency and quality of tasks performed.</i>
2	<i>Product and Customer Costing</i>	<i>Measure the cost of resources used to produce a product or service and market and deliver the product or service to customer.</i>
3	<i>Management Control</i>	<i>Provide information about the performance of managers and operating units.</i>
4	<i>Strategic Unit</i>	<i>Provide information about the enterprises financial and long run competitive performance, market conditions, customer preferences, and technological innovations.</i>

Sumber: (Atkinson, 2012)

Selain beberapa pendapat para ahli diatas (D R Hansen & Maryanne, 2007) mengatakan bahwa sistem akuntansi memiliki tujuan untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut sesuai dengan fungsi akuntansi.

### 2.1.2.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Mulyadi, 2014) 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 memasukkan data eksternal dan non keuangan kepada informasi yang berorientasi pada masa yang akan datang.

Berikut indikator sistem informasi akuntansi manajemen menurut penelitian (Mia & Chenhall, 1994) 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 *focus*, 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 dikonsepsikan 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 komfeksitas dan saling keterkaitan antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya. Sistem informasi integrasi mencakup aspek seperti ketenyuan target atau aktifitas yang terhitung dari proses interaksi antara subunit satu dengan subunit lainnya tercerminkan dalam informasi integrasi.

## 2.1.3 Kompetensi

### 2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2018) 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 (Wibowo, 2019) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut (Moeheriono, 2021) 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, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik..

Menurut (Wibowo, 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 Tipe Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2019), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
5. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
6. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.

7. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja
8. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
9. *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
10. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
11. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
12. *Thinking competency*, berkenaan dengan : berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif

Menurut (Moeheriono, 2021) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut (Moehariono, 2021) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :
  - 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
  - 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
  - 3) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
  - 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
  - 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
2. Kompetensi Organisasi Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka

system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2021). Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah *core ideology* yang terdiri atas *core value* dan *purposes* di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya *value* dan *core competence*, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut

### **2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut (Wibowo, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

## 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

## 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

## 8. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:



- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.

#### **2.1.3.4 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 (Sutrisno, 2016)

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 (Hutapea & Thoha, 2018)

1. Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui 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.
4. Tutar Bahasa
5. Perilaku

## **2.1.4 Locus Of Control**

### **2.1.4.1 Pengertian Locus Of Control**

*Locus of control* menurut (Rotter, 2009) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

*Locus of control* menurut (Munir & Mehsoon, 2010) adalah cerminan dari sebuah kecendrungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

*Locus of control* menurut (Kutanis, Mesci, & Ovdur, 2011) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka. *Locus of control* menurut (April, Dharani, & Peters, 2012) digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka

*Locus of control* menurut (Robbins, 2012) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu menurut (Hamedoglu, Kantor, & Gulay, 2012) yaitu:

##### 1. Faktor keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

##### 2. Faktor motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

##### 3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

### 2.1.4.3 Karakteristik *Locus Of Control*

*Locus of control* (pusat kendali) adalah bagaimana individu mempercayai bahwa kekuatan terikat pada perbuatan mereka, baik itu sebuah konsekuensi dari tindakannya ataupun keberhasilan yang dicapainya.

Menurut (Crider, 2013) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

#### 1. *Locus of control* internal

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

#### 2. *Locus of control* external

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 3) Kurang mencari informasi.
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Selanjutnya menurut (Rahman, 2012) konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*). Bila individu memiliki persepsi sendiri bahwa perilaku dan sikap akan menghasilkan kesuksesan yang positif, internalisasi ditunjukkan sebagai internal *locus of control*, namun bila

individu memiliki persepsi diluar kendalinya (seperti takdir atau nasib) maka dengan bertanggung jawab atas perilaku yang menguntungkan, eksternalitas ditunjukkan sebagai eksternal *locus of control*

#### **2.1.4.4 Indikator Locus Of Control**

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

Menurut (Azwar, 2011) *locus of control* terdiri dari tiga indikator yaitu *internality*, *chance* dan *powerful others*.

1. *Internality Internality* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.
2. *Chance Chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.
3. *Powerful others Powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 2009) konsep tentang *locus of control* memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Pontensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

## 2. Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

## 3. Nilai Penguatan (*Reinforcement value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*Expectancy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

## 4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang

dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

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

Sistem informasi akuntansi mengarah pada mekanisme akan mendukung struktur perusahaan, karena itu mereka membutuhkan informasi yang berkualitas untuk mendorong kualitas keputusan yang akan diambil, konsekuensinya mereka membutuhkan sistem informasi akuntansi manajemen yang andal agar mampu menyediakan kebutuhan informasi yang relevan dalam pembuatan kebijakan yang efektif menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi.

Kualitas sistem informasi akuntansi dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peranan dari kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah membantu manajer dalam memberikan arahan serta mengatasi masalah-masalah yang timbul pada suatu organisasi (Rangkuti, Sari, & Astuty, 2022). Sehingga hal tersebut menyebabkan evolusi yang besar dalam implementasi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Secara tradisional, rancangan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berorientasi pada informasi finansial internal organisasi yang berbasis pada data historis, namun dengan meningkatnya tugas pemecahan masalah yang dihadapi manajemen, rancangan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya berorientasi pada data finansial saja tetapi juga pada data yang bersifat eksternal dan non finansial (Sinambela, Saragih, & Sari, 2018)..

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kontesa & Siahaan, 2021), (Afriantoni & Erwati, 2018), (Islami, Q & Daud, 2021) (Irawati &



Ardianshah, 2018) dan (Herawaty, 2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja 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 (Mondy, 2008). Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya kompetensi didalam diri seseorang, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan kegiatan manajerial.

### **2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Ketidakpastian Lingkungan**

Menurut (Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap, Syuheri, Trisna, & Sari, 2023)

Sistem informasi akuntansi mengarah pada mekanisme akan mendukung struktur perusahaan, karena itu mereka membutuhkan informasi yang berkualitas untuk mendorong kualitas keputusan yang akan diambil, konsekuensinya mereka membutuhkan sistem informasi akuntansi manajemen yang andal agar mampu menyediakan kebutuhan informasi yang relevan dalam pembuatan kebijakan yang efektif menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi (Nasution, Nasution, & Alpi, 2019) .

*Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil (*outcome*). *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Dari kutipan di atas *Locus of control* didalam organisasi merupakan pendorong atau pelemah untuk efektivitas pada sistem informasi pada suatu organisasi (Schultz & Schultz, 2016) Semakin tinggi kapasitas individu berhubungan dengan semakin meningkatnya *budgetary slack*, apabila manajer pembuat anggaran tersebut cenderung memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya apabila manajer pembuat anggaran memiliki *locus of control* eksternal, kapasitas individu tidak begitu tinggi dan *budgetary slack* kemungkinan juga akan menurun (Sari, 2006).

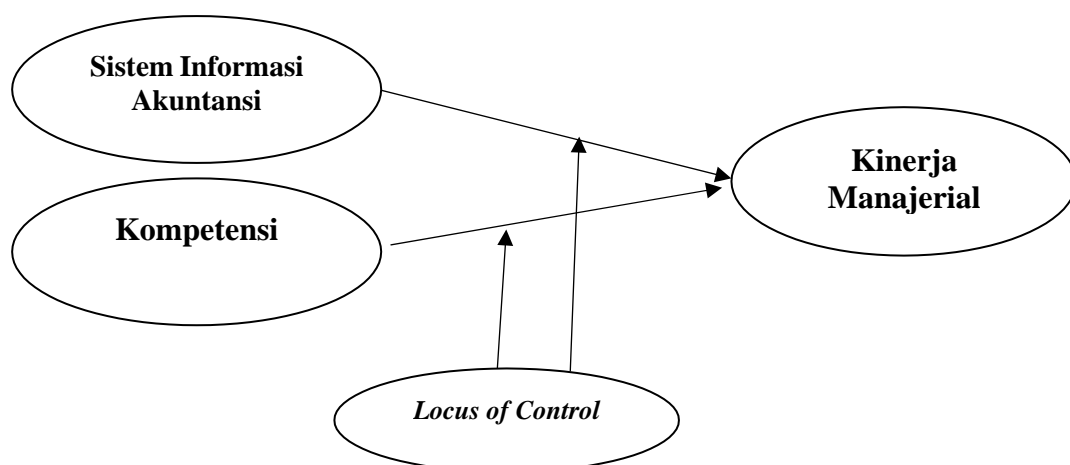
#### **2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Ketidakpastian Lingkungan**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja 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 (Mondy, 2008)

*Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil (*outcome*). *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Dari kutipan di atas *Locus of control* didalam organisasi merupakan pendorong atau pelemah untuk efektivitas pada sistem informasi pada suatu organisasi (Schultz & Schultz, 2016) Semakin tinggi kapasitas individu berhubungan dengan semakin meningkatnya budgetary slack, apabila manajer pembuat anggaran tersebut cenderung memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya apabila manajer pembuat anggaran memiliki *locus of control* eksternal, kapasitas individu tidak begitu tinggi dan *budgetary slack* kemungkinan juga akan menurun (Sari, 2006).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
3. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*, pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) 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 (Sugiyono, 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	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan atau membuat laporan dan satuan unit usaha	1. <i>Broadscope</i> (Lingkup Luas) 2. <i>Timeliness</i> (Tepat Waktu) 3. <i>Aggregation</i>	Ordinal

		atau bagian dari unit usaha tersebut untuk kepentingan pihak intern perusahaan dalam rangka mekanisme proses manajemen terutama dalam hal pengambilan keputusan investasi.	(Agregasi) 4. <i>Integration</i> (Integrasi)	
2	Kompetensi (X2)	Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya	1. Keterampilan/Skill 2. Sikap 3. Pengetahuan	Ordinal
3	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial sebagai ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	1. Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan. 2. Kemampuan untuk Mencapai Target 3. Kiprah Manajer Diluar Perusahaan	Ordinal
4	<i>Locus of Control</i> (Z)	Cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya	1. <i>Internality</i> 2. <i>Chance</i> 3. <i>Powerful others</i>	Ordinal

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di penelitian ini dilaksanakan di pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Jl.Del, Belawan I Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan Desember 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut

**Tabel 3.2 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Data diolah (2023)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebanyak 108 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 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 108 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. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuisisioner/angket

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner 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. Dalam memperoleh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

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**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya  $(r) \geq r_{tabel}$  atau nilai probabilitas  $\text{sig} < 0,05$ .

2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi ( $r$ )  $\leq$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > = 0,05$

**Tabel 3.4 Uji Validitas**

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.810	0.361	Valid
Y2	0.820	0.361	Valid
Y3	0.828	0.361	Valid
Y4	0.822	0.361	Valid
Y5	0.694	0.361	Valid
Y6	0.813	0.361	Valid
X1.1	0.803	0.361	Valid
X1.2	0.740	0.361	Valid
X1.3	0.821	0.361	Valid
X1.4	0.864	0.361	Valid
X1.5	0.867	0.361	Valid
X1.6	0.841	0.361	Valid
X2.1	0.891	0.361	Valid
X2.2	0.846	0.361	Valid
X2.3	0.897	0.361	Valid
X2.4	0.871	0.361	Valid
X2.5	0.810	0.361	Valid
X2.6	0.746	0.361	Valid
Z1	0.701	0.361	Valid
Z2	0.695	0.361	Valid
Z3	0.812	0.361	Valid
Z4	0.829	0.361	Valid
Z5	0.817	0.361	Valid
Z6	0.774	0.361	Valid

**Sumber : Data Diolah 2022**

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{[k] [\sum \sigma b^2]}{k-1 \sigma i^2}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)  
 k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians butir  
 $\sigma i^2$  = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0.886	0,60	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.905		Reliabel
Kompetensi (X2)	0.918		Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X3)	0.863		Reliabel

**Sumber : Data Diolah 2024**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

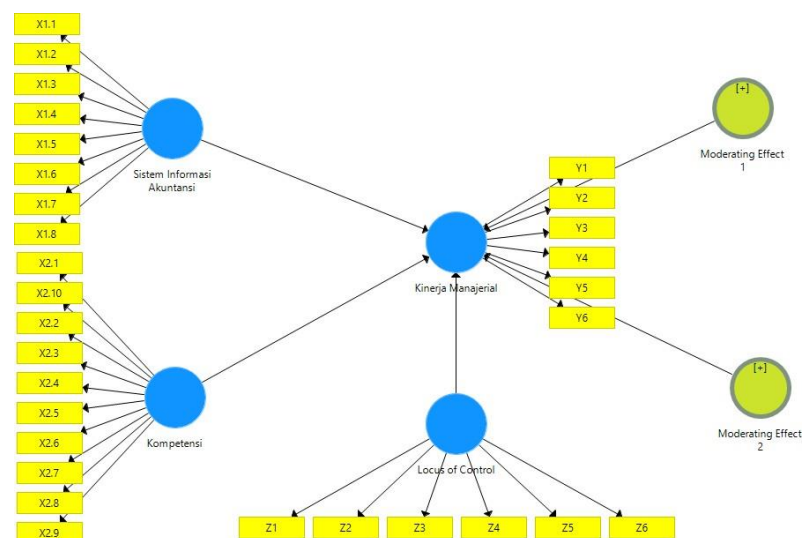
### 3.7 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

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

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh 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. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.7.1 Analisa Outer Model**

Analisa 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. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.7.2 Analisis Inner Model

Analisis *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar

dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

### **3.7.3 Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .



## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan**

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan berdiri pada tanggal 20 Desember 2010 yang diresmikan oleh Menteri Perhubungan Freddy Nurnberi di Tanjung Priok. Jakarta bersama dengan 3 (tiga) Kantor Otoritas Pelabuhan Utama lainnya, yaitu: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok, Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak dan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebagai lembaga baru di lingkungan Kementerian Perhubungan tersebut, dibentuk sebagai implementasi dari Undang-undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 63 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 35 Tahun 2012.

Pada awal berdirinya, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan membawahi Wilayah Kerja yang terdiri dari 27 pelabuhan yang ada di 4 (empat) provinsi yaitu: Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera

Utara, Sumatera Barat dan Provinsi Riau. Saat itu Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan bernama Kantor Otoritas Pelabuhan I Belawan dan setelah dikeluarkannya peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 35 Tahun 2012, berubah menjadi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan hingga sekarang. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan saat ini dipimpin oleh Bapak Ir. Andi Fiardi, MT sebagai Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sejak 28 Desember 2021

#### 4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1), 6 pernyataan untuk variabel kompetensi (X2), 6 pernyataan untuk variabel *locus of control* (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja manajerial (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 108 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

#### 4.1.3 Jawaban Responden

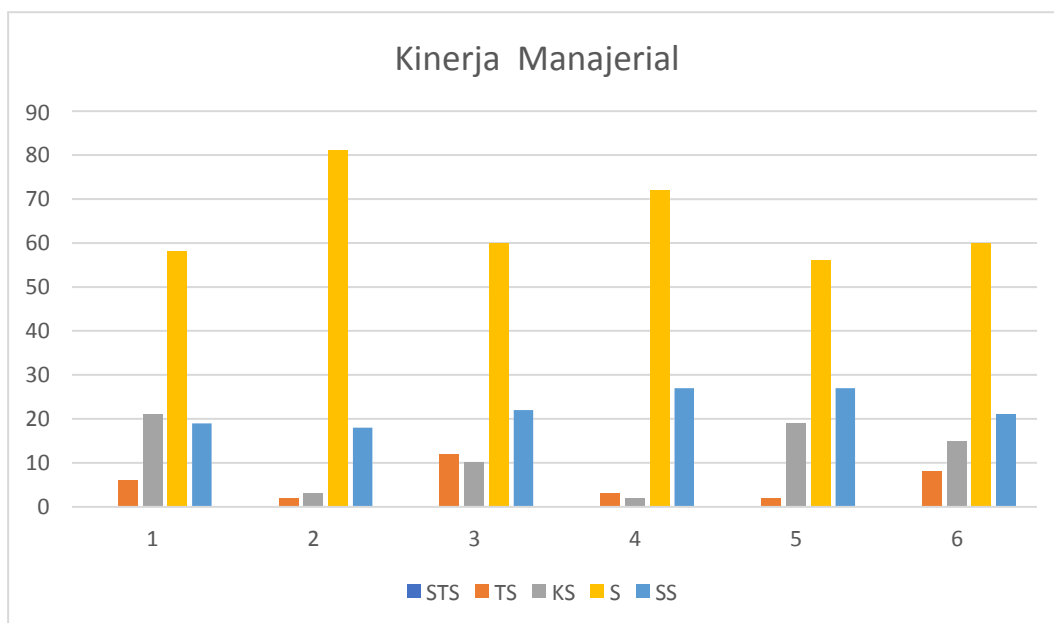
##### 4.1.3.1 Kinerja Manajerial

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja manajerial yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial (Y)**

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	18.3	58	55.8	21	20.2	6	5.8	0	0	108	100
2	18	17.3	81	77.9	3	2.9	2	1.9	0	0	108	100
3	22	21.2	60	57.5	10	9.6	12	11.5	0	0	108	100
4	27	26.0	72	69.2	2	1.9	3	2.9	0	0	108	100
5	27	26.0	56	53.8	19	18.3	2	1.9	0	0	108	100
6	21	20.2	60	57.7	15	14.4	8	7.7	0	0	108	100

Sumber : Data Diolah 2024



**Gambar 4.1 Jawaban Responden Tentang Kinerja Manajerial**

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kinerja manajerial, dimana :

1. Jawaban responden tentang Manajer mampu membuat rencana untuk menangani masalah yang ada dalam perusahaan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 58 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55.8%.
2. Jawaban responden tentang Manajer mampu membuat perencanaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 81 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 77.9%.
3. Jawaban responden tentang Manager mampu memberikan arahan dan saran kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.5%.

4. Jawaban responden tentang Manager mampu mempengaruhi pegawai untuk dapat mencapai tujuan departemen/divisi yang telah ditetapkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 72 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 69.2%.
5. Jawaban responden tentang Manajer mampu mengevaluasi kendala apa saja yang dialami di departemen/divisi yang dipimpin, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53.8%.
6. Jawaban responden tentang Manajer mampu mengevaluasi kinerja yang dilakukan oleh bawahan dalam mencapai tujuan departemen/divisi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.7%.

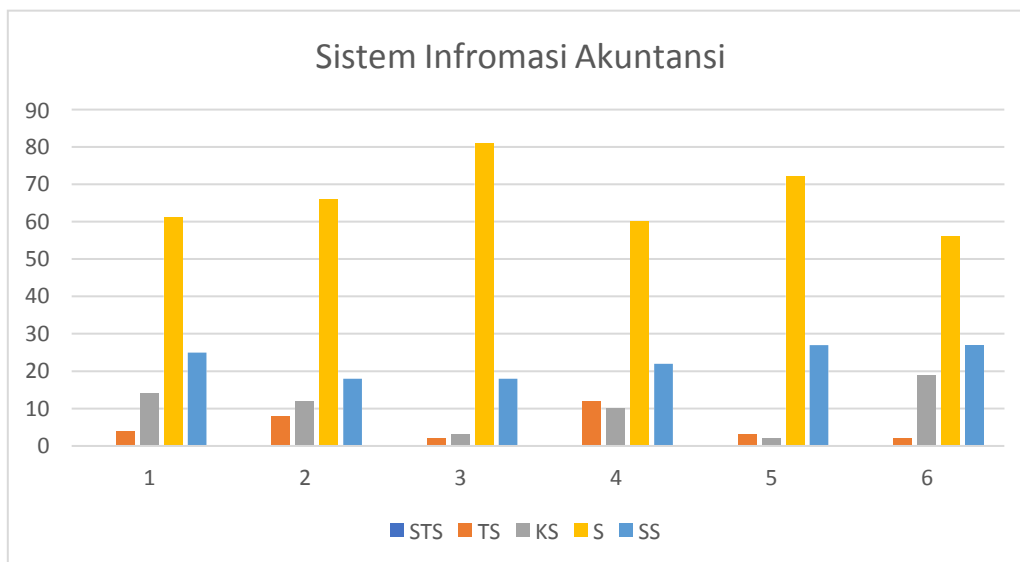
#### 4.1.3.2 Sistem Informasi Akuntansi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel sistem informasi akuntansi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	24.0	61	58.7	14	13.5	4	3.8	0	0	108	100
2	18	17.3	66	63.5	12	11.5	8	7.7	0	0	108	100
3	18	17.3	81	77.9	3	2.9	2	1.9	0	0	108	100
4	22	21.2	60	57.7	10	9.6	12	11.5	0	0	108	100
5	27	26.0	72	69.2	2	1.9	3	2.9	0	0	108	100
6	27	26.0	56	53.8	19	18.3	2	1.9	0	0	108	100

Sumber : Data Diolah 2024



**Gambar 4.2 Jawaban Responden Tentang Sistem Informasi Akuntansi**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengambil keputusan/kebijakan dimasa yang akan datang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 61 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.7%.
2. Jawaban responden tentang Sistem informasi akuntansi mampu menangani masalah yang ada di perusahaan., mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 66 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.5%.
3. Jawaban responden tentang Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 81 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 77.9%.
2. Jawaban responden tentang Sistem informasi akuntansi yang tersedia di perusahaan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.7%.
3. Jawaban responden tentang Sistem informasi akuntansi pada perusahaan yang saya gunakan untuk bekerja sangat mudah untuk digunakan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 72 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 69.2%.
4. Jawaban responden tentang Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi

akuntansi mudah untuk saya pahami, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53.8%.

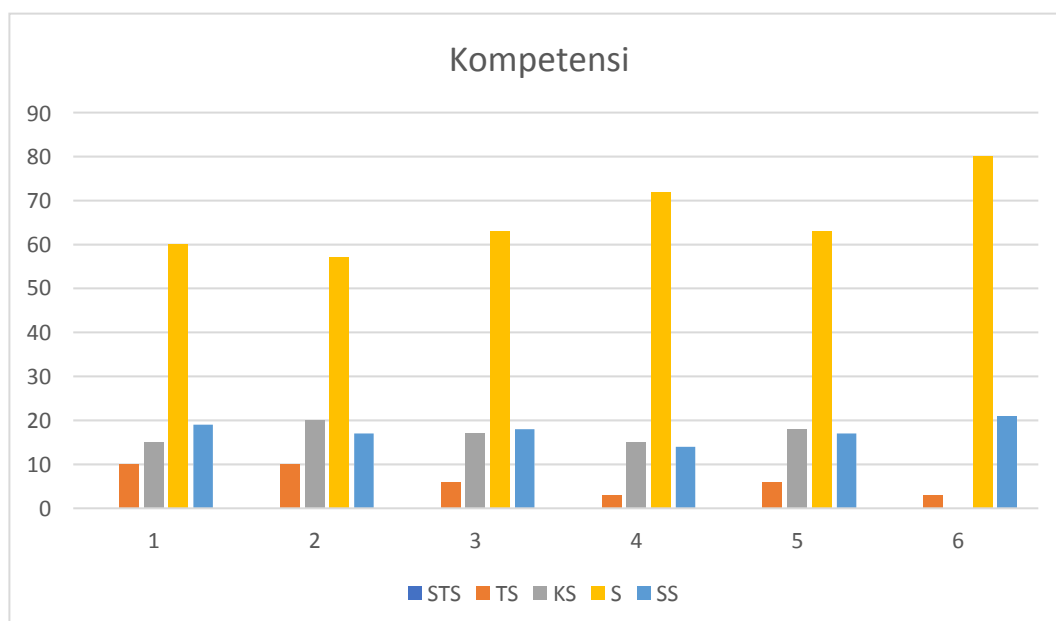
#### 4.1.3.3 Kompetensi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompetensi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X2)**

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	18.3	60	57.7	15	14.4	10	9.6	0	0	108	100
2	17	16.3	57	54.8	20	19.2	10	9.6	0	0	108	100
3	18	17.3	63	60.6	17	16.3	6	5.8	0	0	108	100
4	14	13.5	72	69.2	15	14.4	3	2.9	0	0	108	100
5	17	16.3	63	60.6	18	17.3	6	5.8	0	0	108	100
6	21	20.2	80	76.9	0	0	3	2.9	0	0	108	100

Sumber : Data Diolah 2024



**Gambar 4.3 Jawaban Responden Tentang Kompetensi**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang berusaha melakukan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja dengan pengetahuan yang saya miliki, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.7%.

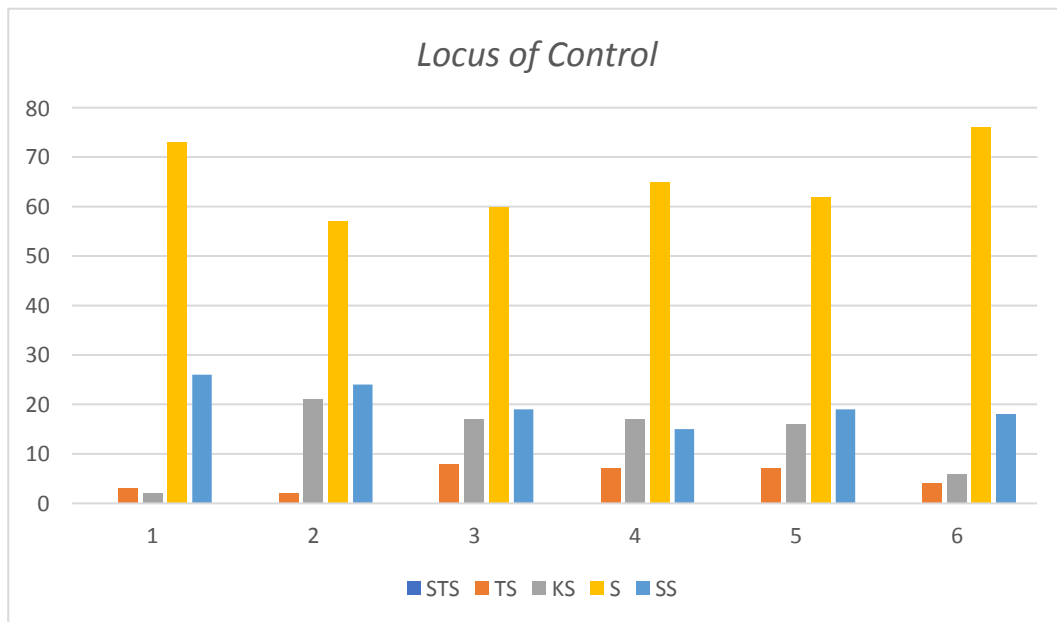
2. Jawaban responden tentang Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 57 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.8%.
3. Jawaban responden tentang memiliki ide /gagasan dari pikiran sendiri, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 63 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.6%.
4. Jawaban responden tentang dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam pengambilan keputusan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 72 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 69.2%.
5. Jawaban responden tentang dapat menyampaikan ide saya dalam bentuk lisan maupun tulisan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 63 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.6%.
6. Jawaban responden tentang berusaha semaksimal mungkin memberikan masukan dalam perbaikan pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 80 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 76.9%.

#### ***4.1.3.4 Locus of Control***

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *locus of control* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel *Locus of Control* (Z)**

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	25.0	73	70.2	2	1.9	3	2.9	0	0	108	100
2	24	23.1	57	54.8	21	20.2	2	1.9	0	0	108	100
3	19	18.3	60	57.5	17	16.3	8	7.7	0	0	108	100
4	15	14.4	65	62.5	17	16.3	7	6.7	0	0	108	100
5	19	18.3	62	59.6	16	15.4	7	6.7	0	0	108	100
6	18	17.3	76	73.1	6	5.8	4	3.8	0	0	108	100



**Gambar 4.4 Jawaban Responden Tentang *Locus of Control***

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 73 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 70.2%
2. Jawaban responden tentang mendapatkan apa yang saya inginkan dengan kerja keras, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 57 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.8%
3. Jawaban responden tentang Memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.7%.
4. Jawaban responden tentang Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh takdir, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 65 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 62.5%
5. Jawaban responden tentang mendapatkan promosi karena saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 62 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 59.6%

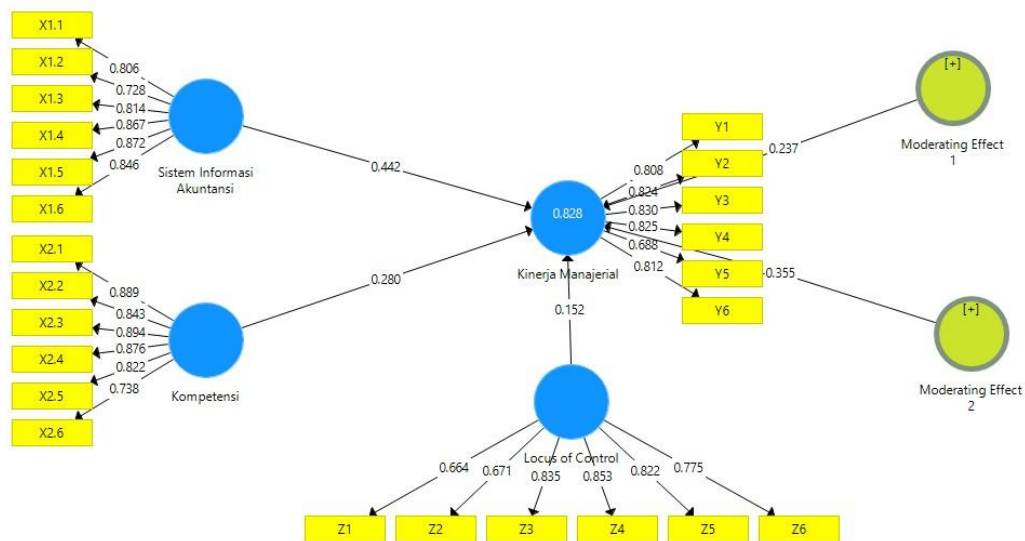


6. Jawaban responden tentang Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 76 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 73.1%.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*. Uji outer model dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm dengan hasil sebagai berikut



**Gambar 4.5 Outer Model**

#### 1. Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada setiap konstruk. Nilai loading factor di atas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk. Berdasarkan kalkulasi

data dengan metode algorithm PLS, maka nilai loading factor setiap indikator variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.5 Nilai *Loading Faktor***

	<i>Loading Factor</i>
X1.1	0.806
X1.2	0.728
X1.3	0.814
X1.4	0.867
X1.5	0.872
X1.6	0.846
X2.1	0.889
X2.2	0.843
X2.3	0.894
X2.4	0.876
X2.5	0.822
X2.6	0.738
Y1	0.808
Y2	0.824
Y3	0.830
Y4	0.825
Y5	0.688
Y6	0.812
Z1	0.664
Z2	0.671
Z3	0.835
Z4	0.853
Z5	0.822
Z6	0.775

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang menunjukkan hasil valid. Dimana nilai loading factor terlihat berada diatas 0,7. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup

## 2. *Average Variance Extracted*

Dalam mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan metode Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk

atau variabel laten. Berikut ini merupakan hasil pengujian melalui metode AVE yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini

**Tabel 4.6 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial	0.639
Kompetensi	0.715
Locus of Control	0.599
Sistem Informasi Akuntansi	0.678

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya. Sehingga variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur

### 3. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 4.7 *Discriminant Validity***

	Kinerja Manajerial	Kompetensi	Locus of Control	Sistem Informasi Akuntansi
X1.1	0.683	0.681	0.635	0.806
X1.2	0.583	0.616	0.519	0.728
X1.3	0.620	0.648	0.586	0.814
X1.4	0.768	0.783	0.621	0.867
X1.5	0.737	0.759	0.598	0.872

X1.6	0.763	0.756	0.690	0.846
X2.1	0.756	0.889	0.735	0.776
X2.2	0.728	0.843	0.577	0.776
X2.3	0.784	0.894	0.701	0.823
X2.4	0.704	0.876	0.719	0.697
X2.5	0.741	0.822	0.686	0.672
X2.6	0.610	0.738	0.620	0.615
Y1	0.808	0.698	0.589	0.710
Y2	0.824	0.710	0.640	0.687
Y3	0.830	0.709	0.660	0.715
Y4	0.825	0.679	0.676	0.656
Y5	0.688	0.571	0.578	0.625
Y6	0.812	0.724	0.647	0.662
Z1	0.466	0.478	0.664	0.470
Z2	0.568	0.592	0.671	0.549
Z3	0.689	0.659	0.835	0.613
Z4	0.685	0.663	0.853	0.622
Z5	0.621	0.631	0.822	0.590
Z6	0.611	0.653	0.775	0.578

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat

#### 4. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah >

0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4.8 Hasil *Composite Reliability***

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kinerja Manajerial</b>	<b>0.914</b>
<b>Kompetensi</b>	<b>0.937</b>
<b>Locus of Control</b>	<b>0.899</b>
<b>Sistem Informasi Akuntansi</b>	<b>0.927</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur

#### **4.2.2 Analisis Inner Model**

##### **1. Uji Koefisien Deteminasi (*R-Square*)**

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square**

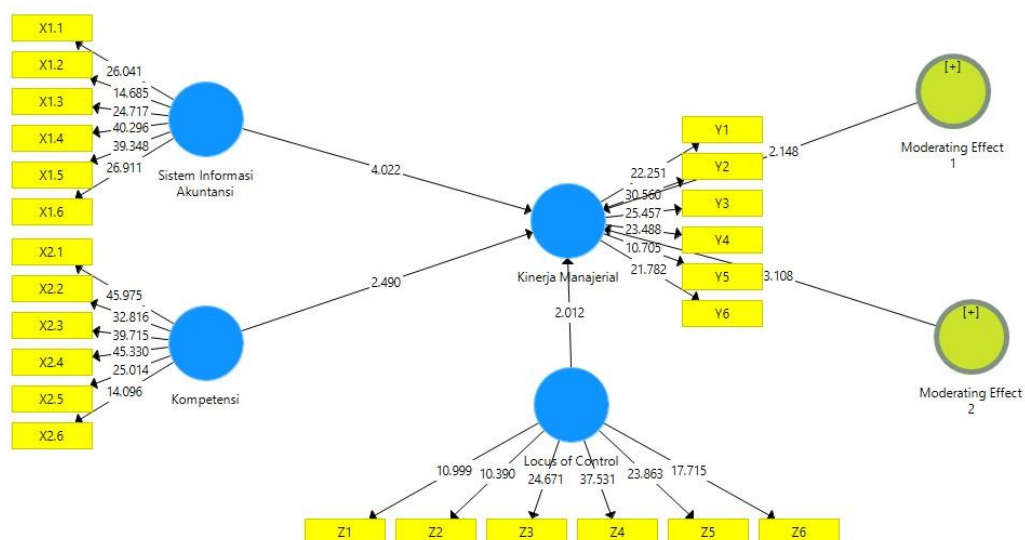
	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kinerja Manajerial</b>	0.828	0.820

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, kompetensi dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial dengan nilai r-square 0.828 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja manajerial mampu dijelaskan oleh variasi nilai sistem informasi akuntansi manajemen, kompetensi dan *locus of control* sebesar 82.8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.6 Path Coefficient**

## 1. Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.10 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Kompetensi -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.280	0.268	0.112	2.490	<b>0.013</b>
<b>Sistem Informasi Akuntansi -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.442	0.459	0.110	4.022	<b>0.000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.280. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,013 < 0,05$ , berarti sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
2. Pengaruh kompetensi akuntansi terhadap kinerja manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.442. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

## 2. Uji Moderasi

Adapun pengaruh moderasi diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Moderasi**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Moderating Effect 1 -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.237	0.241	0.110	2.148	<b>0.032</b>
<b>Moderating Effect 2 -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.355	0.348	0.114	3.108	<b>0.002</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian moderasi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.237. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,032 < 0,05$ , berarti *locus of control* mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi signifikan terhadap kinerja manajerial
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti *locus of control* mampu memoderasi pengaruh kompetensi signifikan terhadap kinerja manajerial

### **4.3 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



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

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.280. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,013 < 0,05$ , berarti sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut juga didukung oleh jawaban responden pada pernyataan ketiga tentang Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap, dimana responden menjawab setuju sebanyak 81 orang dan nilai *discriminant validity* sebesar 0.872

Sistem informasi akuntansi mengarah pada mekanisme akan mendukung struktur perusahaan, karena itu mereka membutuhkan informasi yang berkualitas untuk mendorong kualitas keputusan yang akan diambil, konsekuensinya mereka butuh sistem informasi akuntansi manajemen yang andal agar mampu menyediakan kebutuhan informasi yang relevan dalam pembuatan kebijakan yang efektif menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi.

Kualitas sistem informasi akuntansi dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peranan dari kualitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah membantu manajer dalam memberikan arahan serta mengatasi masalah-masalah yang timbul pada suatu organisasi (Rangkuti, Sari, & Astuty, 2022). Sehingga hal tersebut menyebabkan evolusi yang besar dalam implementasi kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Secara tradisional, rancangan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berorientasi pada informasi finansial internal organisasi yang berbasis pada data historis, namun dengan meningkatnya tugas pemecahan masalah yang dihadapi manajemen,

rancangan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya berorientasi pada data finansial saja tetapi juga pada data yang bersifat eksternal dan non finansial (Sinambela, Saragih, & Sari, 2018)..

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kontesa & Siahaan, 2021), (Afriantoni & Erwati, 2018), (Islami, Q & Daud, 2021) (Irawati & Ardianshah, 2018) dan (Herawaty, 2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

#### **4.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial**

Pengaruh kompetensi akuntansi terhadap kinerja manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.442. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut jugak didukung oleh jawaban responden pada pernyataan ketiga tentang memiliki ide /gagasan dari pikiran sendiri, dimana responden menjawab setuju sebanyak 63 orang dan nilai *discriminant validity* sebesar 0.894

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja 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 (Mondy, 2008). Kompetensi sangat dibutuhkan dalam

meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya kompetensi didalam diri seseorang, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan kegiatan manajerial.

#### **4.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Ketidakpastian Lingkungan**

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.237. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,032 < 0,05$ , berarti *locus of control* mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut jugak didukung oleh jawaban responden pada pernyataan ketiga tentang Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap, dimana responden menjawab setuju sebanyak 81 orang dan nilai *discriminant validity* sebesar 0.872

Menurut (Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap, Syuheri, Trisna, & Sari, 2023)

Sistem informasi akuntansi mengarah pada mekanisme akan mendukung struktur perusahaan, karena itu mereka membutuhkan informasi yang berkualitas untuk mendorong kualitas keputusan yang akan diambil, konsekuensinya mereka membutuh kansistem informasi akuntansi manajemen yang andal agar mampu menyediakan kebutuhan informasi yang relevan dalam pembuatan kebijakan yang

efektif menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi (Nasution, Nasution, & Alpi, 2019).

*Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil (*outcome*). *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Dari kutipan di atas *Locus of control* didalam organisasi merupakan pendorong atau pelemah untuk efektivitas pada sistem informasi pada suatu organisasi (Schultz & Schultz, 2016) Semakin tinggi kapasitas individu berhubungan dengan semakin meningkatnya *budgetary slack*, apabila manajer pembuat anggaran tersebut cenderung memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya apabila manajer pembuat anggaran memiliki *locus of control* eksternal, kapasitas individu tidak begitu tinggi dan *budgetary slack* kemungkinan juga akan menurun (Sari, 2006).

#### **4.3.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Ketidakpastian Lingkungan**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti *locus of control* mampu memoderasi pengaruh kompetensi signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut juga didukung oleh jawaban responden pada pernyataan ketiga tentang memiliki ide /gagasan dari pikiran sendiri, dimana responden menjawab setuju sebanyak 63 orang dan nilai *discriminant validity* sebesar 0.894

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Menurut

peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja 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 (Mondy, 2008)

*Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat/hasil (*outcome*). *Locus of control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang. Dari kutipan di atas *Locus of control* didalam organisasi merupakan pendorong atau pelemah untuk efektivitas pada sistem informasi pada suatu organisasi (Schultz & Schultz, 2016) Semakin tinggi kapasitas individu berhubungan dengan semakin meningkatnya budgetary slack, apabila manajer pembuat anggaran tersebut cenderung memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya apabila manajer pembuat anggaran memiliki *locus of control* eksternal, kapasitas individu tidak begitu tinggi dan *budgetary slack* kemungkinan juga akan menurun (Sari, 2006).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Di Moderasi Oleh *Locus of Control* Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan antara lain:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
3. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimoderasi *locus of control* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja manajerial sebaiknya dinas terkait agar dapat meningkatkan sistem informasi akuntansi yang terjadi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

2. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan agar lebih meningkatkan keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja.
3. Bagi penelitian dimasa yang akan datang agar dapat menggunakan objek selain Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja manajerial hanya Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 108 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2018). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–95.
- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of locus of control expectancy on level of well-being. *Review of European Studies*, 4(2), 158–179.
- Asmas, D. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. (studi Empiris pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia). *Jurnal Ilmiah*, 14(3), 38–42.
- Atkinson, A. A. (2012). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Permata Duri Media.
- Azwar, S. (2004). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Crider, A. B. (1983). *Psychology*. Illionis: Foreshman and Company.
- Dahrani, D (2018). Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Insani Melalui Penerapan Sistem Akuntansi Remunerasi Syariah. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara2*, 1(1), 95–112.
- Darya, I. G. P. (2019). *Akuntansi Manajemen*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Djuitaningsih, T., & Rahman, A. (2011). Pengaruh Kecakapan Manajerial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Media Riset Akuntansi*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hafsah, H., & Hanum, Z. (2023). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 4(1), 323-340.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2013). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). The effect of Locus of Control and



- culture on leader preferences. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 1(4), 319–324.
- Hansen, D R, & Maryanne, M. W. (2007). *Management Accounting*. United States of America: Thomson Learning.
- Hansen, Don R, & Mowen, M. M. (2009). *Accounting Managerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, M., Syuheri, A., Trisna, D., & Sari, E. N. (2023). Understanding of MSME Taxpayers to Government Regulation No. 23 The Year 2018. *Miceb: Medan International Conference Economic and Business*, 1, 28–34.
- Herawaty, N. (2018). Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Dan Kualitas Manajer Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Provinsi Jambi). *Jurnal Sains Sosiohumaniora*, 1(1), 106–117.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain Penerapan Untuk HR Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indra, B. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Irfan, I., & Hamini, S. (2023). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Accounting Information System and Internal Control System on the Quality of Financial Reporting. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*. 1, 2212-2221.
- Irawati, A., & Ardianshah, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 9(1), 34–53.
- Islami, Q, N., & Daud, R. M. (2021). Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis, Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 6(1), 127–141.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniarti, & Carolina. (2005). Analisa Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perataan Laba (Income Smoothing) Pada Perusahaan-Perusahaan Go Public. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(2), 198–205.
- Kontesa, D., & Siahaan, M. (2021). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–12.
- Kutanis, O., Mesci, M., & Ovdur, Z. (2011). The effects of locus of control on

- learning performance: A case of academic organization. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 11–36.
- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- 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). *Perpajakan Indonesia*. Yogyakarta: BPPE.
- Mia, L., & Chenhall, R. H. (1994). The Usefulness of Management Accounting System, Functional Differentiation and Managerial Effectiveness. *Accounting Organizational and Society*, 9, 1–13.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munir, S., & Mehsoon, S. (2010). Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 1–19.
- Nasution, D. A. D., Nasution, A. P., & Alpi, M. F. (2019). Pengaruh Penerapan Smart ASN Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara di Era Disrupsi Teknologi Indonesia 4.0. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1), 43–51.
- Nugroho, P. S., & Sumiyanti, T. (2017). ‘Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Politik Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 8(2), 104–118.
- Rahman, K. S. (2012). *Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- Rangkuti, A. Z., Sari, E. N., & Astuty, W. (2022). Determinant Analysis Of The Quality Of Local Government Financial Reports With The Government Internal Control System As Moderating Variables In The Government Mandailing District Christmas. *Jurnal of Economics*, 11(2), 1325–1332.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok

Gramedia.

Rotter, J. B. (2009). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 1(80), 1–18.

Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, E., Saragih, F., & Sari, E. N. (2018). Analisis Struktur APBD Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 8(2), 93–101.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.